



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT
UPAH SERTA PENGARUH SISTEM PENGUPAHAN TERHADAP
KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN PENGUSAHA
(STUDI PADA INDUSTRI KECIL DAN MENENGAH
PENGOLAHAN PANGAN DI KOTA PAYAKUMBUH)**

SKRIPSI



**INNEKE OCTIVANI TAUFIK
1110512062**

**JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2015**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini dinyatakan bahwa

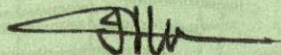
Nama : Inneke Octivani Taufik
No. BP : 1110512062
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Jurusan : Ekonomi Pembangunan
Konsentrasi : Perencanaan Pembangunan
Judul Skripsi : **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi
Tingkat Upah Serta Pengaruh Sistem
Pengupahan Terhadap Kesejahteraan
Karyawan dan Pengusaha (Studi pada Industri
Kecil dan Menengah Pengolahan Pangan di
Kota Payakumbuh)**

Telah diuji dan disetujui skripsinya melalui ujian seminar hasil yang diadakan pada tanggal 23 April 2015 sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku.

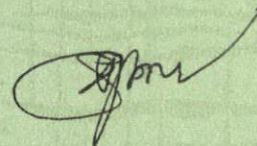
Payakumbuh, 25 April 2015

Pembimbing I

Pembimbing II



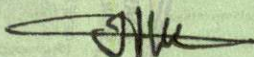
Lukman, SE., Msi
NIP. 196411231993031003



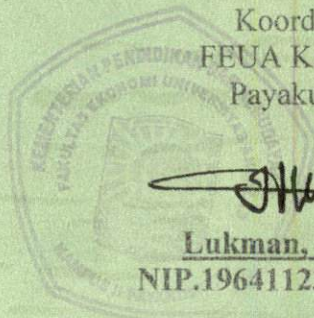
Syaiful Anwar, SE., M.Si
NIP. 197607282010121002

Mengetahui

Koordinator
FEUA Kampus II
Payakumbuh



Lukman, SE., M.Si
NIP.196411231993031003





No. Alumni Universitas	INNEKE OCTIVANI TAUFIK	No. Alumni Fakultas
a).Tempat/tanggal lahir: Lubuk Sikaping/31 Oktober 1993, b) Nama Orang Tua: Oktafianus dan Nurtifa,S.Farm.Apt, c). Fakultas: Ekonomi, d). Jurusan: Ekonomi Pembangunan, e). No. BP: 1110512062, f). Tanggal Lulus: 23 April 2015, g). Predikat Lulus: Sangat Memuaskan h). IPK: 3,60 i). Lama Studi: 3 tahun 8 bulan j). Alamat Orang Tua: Jln. Bukit Sangkut komp. IKPS No.8 kec. Guguak kel. Bukit Apit Puhun RT 01/RW 05 Kota Bukittinggi.		

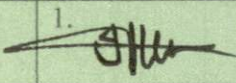
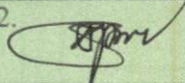
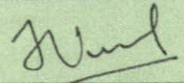
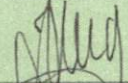
***Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah Serta Pengaruh Sistem
Pengupahan Terhadap Kesejahteraan Karyawan dan Pengusaha
(Studi pada Industri Kecil dan Menengah Pengolahan Pangan di Kota Payakumbuh)
Skripsi oleh Inneke Octivani Taufik
Pembimbing 1: Lukman SE., M. Si
Pembimbing 2: Syaiful Anwar SE., M.Si***

Abstrak

Upah bagi karyawan merupakan harapan/motivasi sedangkan bagi pengusaha upah merupakan suatu beban, paradoks inilah yang menyebabkan pentingnya analisis tentang upah. Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh jam kerja, masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap tingkat upah karyawan serta menganalisis pengaruh sistem pengupahan dalam hal ini sistem pengupahan menurut waktu mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan pengusaha pada industri kecil dan menengah pengolahan pangan di Kota Payakumbuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer bersumber dari 43 pengusaha dan 85 karyawan pada industri kecil dan menengah pengolahan pangan di Kota Payakumbuh sedangkan data sekunder bersumber dari Disperindag Kota Payakumbuh, Disperindag Provinsi Sumatera Barat dan BPS. Metode analisis yang digunakan yakni Analisis Regresi Linier Berganda dan metode *crosstab*. Hasil penelitian ini menemukan bahwa pada industri kecil dan menengah pengolahan pangan di Kota Payakumbuh secara simultan variasi tingkat upah dipengaruhi oleh jam kerja, masa kerja dan tingkat pendidikan. Sedangkan jika dilihat secara parsial masa kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat upah. Pada analisis pengaruh sistem pengupahan terhadap kesejahteraan karyawan dan pengusaha, sistem pengupahan harian lebih mensejahterakan karyawan dan sistem pengupahan mingguan lebih mensejahterakan pengusaha.

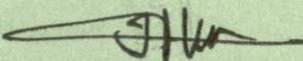
Kata kunci : Tingkat Upah, Sistem Pengupahan, Kesejahteraan Karyawan, Kesejahteraan Pengusaha, IKM Pengolahan Pangan.

Skripsi ini telah dipertahankan didepan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal :
23 April 2015. Abstrak telah disetujui oleh penguji dan pembimbing:

Tanda Tangan	1. 	2. 	3. 	4. 
Nama	Lukman, SE., M. Si	Syaiful Anwar, SE., M. Si	Weriantoni, SE., M.Sc	Musbatu Srivani, SE, Akt, MA., MSE

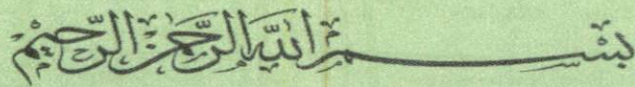
Mengetahui,

Koor. FEUA II payakumbuh : **Lukman SE., M. Si**
NIP: 196411231993031003


Tanda Tangan

Petugas Fakultas / Universitas	
No. Alumni Fakultas	Nama Tanda Tangan
No. Alumni Universitas	Nama Tanda Tangan

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN



MOTTO

"Dream, Believe, and Achieve!!!"

"Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan shalatmu Sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar" (Al-Baqarah: 153)

Tersenyumlah saat kau bisa....

Yakinlah sedih akan berakhir...

Karena hidup ini indah... (Numata- Hidup Ini Indah)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

Allah SWT atas Semua Pemberian dan Kasih Sayang-nya;

Nabi Muhammad SAW atas kasih sayang kepada umatnya dan suri tauladannya;

Mama dan Papa tercinta;

Adik-adikku tersayang;

Suami dan Anak-anakku kelak;

Sahabat-sahabatku;

Almamater tercintaku;

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan adalah hasil karya saya sendiri. Skripsi ini belum pernah disampaikan untuk memperoleh gelar kesarjanaan dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam skripsi ini dan disebutkan dalam daftar referensi.

Payakumbuh, April 2015

Yang membuat pernyataan,




INNEKE OCTIVANI TAUFIK

Bp.1110512062

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah S.W.T, yang telah memberikan rahmat dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Serta Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Dan Pengusaha Studi pada Industri Kecil dan Menengah Pengolahan Pangan di Kota Payakumbuh” dengan baik.

Penulis menyadari masih ada beberapa kelemahan dan kekurangan yang ada dalam penulisan ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini dapat lebih baik lagi.

Untuk itu dalam bagian ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada pihak yang sudah memberikan bantuan, dukungan, semangat, bimbingan dan saran-saran, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Rasa terimakasih ini ingin penulis sampaikan kepada :

1. Bapak.Prof. Tafdil Husni, SE MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
2. Bapak Lukman SE., Msi, selaku Koordinator Universitas Andalas Kampus II Payakumbuh.
3. Bapak Dr. Hefrizal Handra, M.Soc., Sc, selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi Faklutas Ekonomi Uniersitas Andalas.
4. Bapak Lukman, SE., Msi, , selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu di tengah kesibukannya untuk memberikan bimbingan, arahan, serta petunjuk dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Syaiful Anwar, SE., Msi, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan ide dan motivasi serta meluangkan waktu di tengah

kesibukannya untuk memberikan bimbingan, petunjuk, dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.

6. Bapak Weriantoni, SE.,Msc dan ibuk Musbatiq Srivani, SE, Akt, MA.,MSE. yang telah berkenan sebagai tim penguji skripsi ini;
7. Seluruh Dosen, Staf Akademik, Staf Jurusan Ilmu Ekonomi, Staf Keperpustakaan Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Kampus II Payakumbuh yang telah membantu dan memberikan penulis ilmu pengetahuan yang sangat berharga.
8. Kedua Orang Tuaku, Papa dan Mama tercinta Oktafianus dan Nurtifa,S.Farm.Apt yang selalu memberikan doanya, kasih sayangnya, dukungan baik moril dan materil, semangat serta nasehat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
9. Adik-adikku tercinta, Yola, Fadhil dan Fakhri yang selalu memberikan semangat, bantuan dan do'a dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Dinas atau instansi diantaranya : Disperindag Kota Payakumbuh, Disperindag Provinsi Sumatera Barat, Badan Pusat Statistik Kota Payakumbuh, yang telah memberikan izin, bantuan dan informasi kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh pengusaha dan karyawan pada Industri Kecil dan Menengah (IKM) pengolahan pangan di Kota Payakumbuh yang telah bersedia memberikan informasi dan bantuannya dalam penelitian ini.
12. Terimakasih buat orang-orang terdekat dan sahabat-sahabatku tercinta selama menempuh masa perkuliahan, Rizky Pradana, Bang Pandi, deby, eci, lilian (yang sudah membantu bagiin questioner, nemenin ke industri-industri, nemenin dan bantuin sampai begadang) dan juga buat sahabatku duo gepuk ratna juwita dan devii nasisari yang sudah memberikan motivasi, semangat, mengajarkan kedewasaan serta iringan do'a dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Teman-teman seperjuangan (Deby, Ratna, Lilian, Putriana, Dela, Liza, Bg Yusra, Bg Mul, Bg Roby), Alhamdulillah setelah perjuangan panjang

akhirnya nama belakang bergelar SE juga. Semoga gelar SE dibelakang nama, bukan gelar satu-satunya. Aamiin. Semangat teman seperjuanganku, semoga sukses dengan jalan dan caranya masing-masing. Aamiin.

14. Buat Putri ayu sahabat yang selalu ngajarin jika otak sedang buntu, makasih buat kesabaran dan bantuannya ya wii dan juga Buat teman-teman IE '11, Hijrah, Nadia, Idel, Riska, Ranny, Dilla, Syukri , Diego, Habib, Ilham, Selfi, Embri, Dayat, Pero, Memel, Susan, Andri, Agung, Aulia, Ifdil, Memel, Rahma, Lusi, Eru, Mona, Wanda, Fani, Opi, Rega, Agung, Lian, Ririn, Ami, Susan, Bayu, Via, Vemil, Kevin, Irsyad, Reni, Rega dan Riski. Banyak waktu yang kita alami bersama, mengajarkan kebersamaan serta melahirkan sejarah yang kita kenang sepanjang masa.
15. Terimakasih buat seluruh senior BP 2009 dan 2010 khususnya buat Kak Novia, Kak Fujia, Kak Mega, Bang Rizky dan Kak Yulia, yang sudah memberikan, arahan, bantuan, nasehat, motivasi, serta bimbingan dalam penelitian ini.
16. Teman-teman KKN Nagari Singkarak 2014 terimakasih atas motivasinya, kenangan manis dan pengalaman hidup bersama kalian tidak akan terlupakan.
17. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namun telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan penulis khususnya. Semoga Allah S.W.T melindungi dan memberikan rahmat-Nya kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Payakumbuh, Mei 2015

Penulis

(INNEKE OCTIVANI TAUFIK)

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

ABSTRAK

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

LEMBAR PERNYATAAN

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI iv

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang 1

1.2. Rumusan Masalah 9

1.3. Tujuan Penelitian 10

1.4. Manfaat Penelitian 10

1.5. Ruang Lingkup Penelitian 11

1.6. Sistematika Penulisan 11

BAB II TINJAUAN LITERATUR

2.1. Landasan Teori..... 14

2.1.1. Upah 14

2.1.1.1. Defenisi Upah 14

2.1.1.2. Teori Pasar Tenaga Kerja	16
2.1.1.3. Jenis-Jenis Upah	18
2.1.1.4. Fungsi Upah	19
2.1.1.5. Dampak Upah	20
2.1.1.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upah	21
2.1.2. Sistem Pengupahan	25
2.1.2.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Pengupahan	28
2.1.2.2. Tingkat Upah	30
2.1.3. Kesejahteraan	30
2.1.3.1. Defenisi Kesejahteraan	30
2.1.3.2. Indikator Kesejahteraan	32
2.1.3.3. Kesejahteraan Karyawan	38
2.1.3.4. Kesejahteraan Pengusaha	38
2.1.3.5. Hubungan Sistem Upah Dengan Kesejahteraan Karyawan dan Kesejahteraan Pengusaha	38
2.1.4. Industri Kecil dan Menengah (IKM) Pengolahan Pangan	39
2.2. Penelitian Terdahulu	40
2.3. Kerangka Pemikiran Konseptual	43
2.4. Hipotesis Penelitian	44
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis dan Sumber Data	46

3.1.1. Jenis Data	46
3.1.2. Sumber Data	47
3.1.3. Metode Pengumpulan Data	48
3.2. Populasi Dan Sampel	49
3.2.1. Populasi	49
3.2.2. Sampel	49
3.3. Metode Analisis.....	51
3.3.1. Analisis <i>Crosstab</i>	51
3.3.2. Model Regresi	52
3.3.3. Uji Kesesuaian	53
3.3.4. Uji Asumsi Klasik	54
3.3.4.1. Uji Normalitas	54
3.3.4.2. Uji Multikolinieritas	55
3.3.4.3. Uji Heteroskedastisitas	56
3.3.4.4. Uji Outokorelasi	56
3.3.4.5. Uji Linieritas	56
3.4. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	57
3.4.1. Variabel Penelitian	57
3.4.2. Defenisi Operasional	57
BAB IV GAMBARAN UMUM DAN PERKEMBANGAN PEREKONOMIAN PENELITIAN	
4.1. Gambaran Umum Daerah	59
4.1.1. Wilayah	59

4.1.2. Penduduk	61
4.2. Perkembangan Perekonomian Daerah	64
4.2.1. PDRB Kota Payakumbuh	64
4.2.2. Pertumbuhan Ekonomi Kota Payakumbuh	67
4.2.3. Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Kota Payakumbuh	68
4.2.4. Industri Kecil dan Menengah (IKM) Pengolahan Pangan di Kota Payakumbuh	71

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Analisis Karakteristik Responden	73
5.1.1. Karakteristik Karyawan	73
5.1.1.1. Jenis Kelamin.....	73
5.1.1.2. Pendidikan	74
5.1.1.3. Umur	76
5.1.1.4. Jumlah Tanggungan	77
5.1.1.5. Status Sipil	78
5.1.1.6. Masa Kerja.....	79
5.1.1.7. Faktor Motivasi Bekerja	80
5.1.1.8. Jenis Pekerjaan.....	81
5.1.1.9. Jumlah Jam Kerja	81
5.1.2. Karakteristik Usaha	83
5.1.2.1. Pendiri Usaha (Pengusaha)	83
5.1.2.1.1. Jenis Kelamin	83

5.1.2.1.2. Umur	84
5.1.2.2. Sifat Usaha	85
5.1.2.3. Lama Usaha	86
5.1.2.4. Jenis Produk	87
5.1.2.5. Sistem Pengupahan	89
5.1.2.6. Proses Pendirian Usaha	90
5.1.2.7. Nilai Aset	91
5.1.2.8. Omset	93
5.1.2.9. Keuntungan	94
5.1.2.10. Pangsa Pasar (<i>Market Share</i>)	96
5.2. Analisis Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kesejahteraan..	98
5.2.2. Karyawan	98
5.2.3. Pengusaha	106
5.3. Analisis Model Regresi	113
5.3.1. Hasil Regresi	113
5.3.2. Pembahasan	114
5.3.2.1. Pengaruh Jam Kerja Terhadap Tingkat Upah Karyawan Pada IKM Pengolahan Pangan di Kota Payakumbuh	114
5.3.2.2. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Tingkat Upah Karyawan Pada IKM Pengolahan Pangan Di Kota Payakumbuh	115

5.3.2.3. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Tingkat Upah Karyawan Pada IKM Pengolahan Pangan di Kota Payakumbuh	116
5.3.3. Uji Asumsi Klasik	117
5.3.3.1. Uji Normalitas	117
5.3.3.2. Uji Multikolinieritas	119
5.3.3.3. Uji Heteroskedastisitas	120
5.3.3.4. Uji Outokolerasi	121
5.3.3.5. Uji Linieritas	122
5.4. Implikasi Kebijakan	123
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan	125
6.2. Saran	127
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah Industri Kecil dan Menengah (IKM) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2010	7
Tabel 1.2. Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Kota Payakumbuh Tahun 2013.....	8
Tabel 2.1. Kriteria Pengukuran Tingkat Kesejahteraan	37
Tabel 4.1. Pembagian Wilayah Administrasi Daerah Kota Payakumbuh	60
Tabel 4.2. Jumlah Penduduk Kota Payakumbuh Menurut Jenis Kelamin Dan <i>Sex Ratio</i> Tahun 2007-2012	61
Tabel 4.3. Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur Tahun 2007-2012 (Jiwa)	62
Tabel 4.4. Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Keatas yang Bekerja Dirinci Menurut Lapangan Usaha Tahun 2007-2012 (Jiwa)	63
Tabel 4.5. PDRB Kota Payakumbuh Atas Dasar Harga Konstan 2000 Menurut Lapangan Usaha 2010-2012	66
Tabel 4.6. Pertumbuhan Ekonomi Kota Payakumbuh	68
Tabel 4.7. Perkembangan Industri Kecil dan Menengah Tahun 2010-2014	70
Tabel 4.8. Jumlah Industri Kecil dan Menengah (IKM) Pengolahan Pangan di Kota Payakumbuh Tahun 2013	72
Tabel 5.1. Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 5.2. Jumlah Responden Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	74
Tabel 5.3. Point Pertanyaan Responden Karyawan	75

Tabel 5.4. Jumlah Responden Karyawan Berdasarkan Kelompok Umur	76
Tabel 5.5. Jumlah Responden Karyawan Berdasarkan Jumlah Tanggungan	77
Tabel 5.6. Jumlah Responden Karyawan Berdasarkan Status Sipil	78
Tabel 5.7. Jumlah Responden Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	79
Tabel 5.8. Jumlah Responden Karyawan Berdasarkan Faktor yang Memotivasi Bekerja	80
Tabel 5.9. Jumlah Responden Karyawan Berdasarkan Jenis Pekerjaan	81
Tabel 5.10. Jumlah Responden Karyawan Berdasarkan Jumlah Jam Kerja (Hari)	82
Tabel 5.11. Jumlah Responden Pengusaha Berdasarkan Jenis Kelamin	83
Tabel 5.12. Jumlah Responden Pengusaha Berdasarkan Kelompok Umur	84
Tabel 5.13. Jumlah Responden Pengusaha Berdasarkan Sifat Usaha	86
Tabel 5.14. Jumlah Responden Pengusaha Berdasarkan Lama Usaha Berdiri	86
Tabel 5.15. Jumlah Responden Pengusaha Berdasarkan Jenis Produk yang Diperdagangkan	87
Tabel 5.16. Jumlah Reponden Pengusaha Berdasarkan Sistem Pengupahan	89
Tabel 5.17. Jumlah Responden Pengusaha Berdasarkan Proses Pendirian Usaha	90
Tabel 5.18. Jumlah Responden Pengusaha Berdasarkan Nilai Aset Tanah dan Bangunan	92
Tabel 5.19. Jumlah Responden Pengusaha Berdasarkan Nilai Aset Tidak Termasuk Tanah dan Bangunan (Peralatan)	93

Tabel 5.20. Jumlah Responden Pengusaha Berdasarkan Omset	93
Tabel 5.21. Jumlah Responden Pengusaha Berdasarkan Keuntungan	95
Tabel 5.22. Tanggapan Responden Pengusaha Terhadap Peningkatan Keuntungan	96
Tabel 5.23. Jumlah Responden Pengusaha Berdasarkan Pangsa Pasar di Kota Payakumbuh	97
Tabel 5.24. Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan Upah yang Diterima	98
Tabel 5.25. Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan Jumlah Beras	100
Tabel 5.26. Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan Sumber Penerangan	102
Tabel 5.27. Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan Sumber Air Bersih	103
Tabel 5.28. Perbandingan Jumlah Pemakaian Air Bersih	103
Tabel 5.29. Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan Jamban	104
Tabel 5.30. Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan Status Rumah	105
Tabel 5.31. Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan Kondisi Rumah	106
Tabel 5.32. Kesejahteraan Pengusaha Berdasarkan Tingkat Keuntungan	107
Tabel 5.33. Kesejahteraan Pengusaha Berdasarkan Beras	108
Tabel 5.34. Kesejahteraan Pengusaha Berdasarkan Sumber Penerangan	109
Tabel 5.35. Kesejahteraan Pengusaha Berdasarkan Sumber Air Bersih	110
Tabel 5.36. Kesejahteraan Pengusaha Berdasarkan Jamban	110
Tabel 5.37. Kesejahteraan Pengusaha Berdasarkan Status Rumah	111
Tabel 5.38. Kesejahteraan Pengusaha Berdasarkan Kondisi Rumah	112
Tabel 5.39. Uji Normalitas Dengan K-S Test	119
Tabel 5.40. Nilai <i>Variance Infloating Factor</i> (Fiv)	119

Tabel 5.41. Uji Asumsi Heteroskedastisitas Metode Glejser	120
Tabel 5.42. Uji Outokolerasi Dengan Runs Test	121
Tabel 5.43. Uji Linieritas Dengan Metode Ramsey (Old)	122
Tabel 5.44. Uji Linieritas Dengan Metode Ramsey (New)	122

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1. Pasar Tenaga Kerja dan Produk Nasional	17
Gambar 2.2. Kerangka Penelitian	44
Gambar 5.1. Uji Normalitas Dengan P-P Plot	118

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Upah merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhannya semakin banyak pula dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik (Hasibuan, 2013). Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional upah sebagai suatu penerimaan kerja yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja (Yasin, 2012).

Upah bagi karyawan merupakan sumber utama kelangsungan hidupnya dengan kata lain upah merupakan sesuatu yang sangat pokok serta vital bagi karyawan. Upah membuat seorang karyawan ingin bekerja tanpa adanya paksaan (Suwatno, 2011). Hal itu membuat pengusaha harus memikirkan program-program pengupahan apa yang sebaiknya diterapkan karena program-program pengupahan merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan karyawan (sumber daya manusia). Bila organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang upah bagi karyawannya maka organisasi itu lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akibatnya organisasi tersebut harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga baru serta

memerlukan waktu untuk melatih karyawan yang sudah ada untuk menggantikan karyawan yang sudah keluar (Notoatmodjo, 2009).

Program pengupahan merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusianya. Sistem pengupahan salah satu bagian dari program pengupahan. Sistem pengupahan membuat proses pengupahan akan berjalan dengan lancar sehingga dapat mempertahankan karyawan yang sudah ada. Sebelum memberikan upah kepada karyawan, suatu perusahaan terlebih dahulu menetapkan sistem pengupahan yang akan digunakan untuk menentukan besarnya upah dan cara pemberian upah kepada karyawannya apakah sistem pengupahan berdasarkan waktu, hasil, ataupun borongan. Masing-masing sistem pengupahan memiliki berbagai kelebihan dan kekurangan. Kelebihan sistem pengupahan menurut waktu (jam, hari, minggu dan bulan) adalah administrasi pengupahannya terbilang mudah dan besarnya upah yang dibayarkan setiap periodepun tetap. Namun sistem pengupahan ini juga memiliki kelemahan karena pembayarannya ditetapkan berdasarkan waktu sehingga karyawan yang malas pun upahnya tetap dibayarkan (Poerwanto, 2013). Begitu juga dengan sistem pengupahan menurut hasil dan borongan, masing-masingnya pasti memiliki berbagai kelebihan dan kelemahan hal ini tentunya akan mempengaruhi penentuan upah yang akan diterima oleh karyawan tersebut.

Penentuan upah juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya jam kerja (seluruh waktu yang dikeluarkan untuk bekerja selama satu hari dalam satuan jam), masa kerja dan tingkat pendidikan. Berdasarkan penelitian yang

dilakukan oleh Lenny (2003), jam kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap tingkat upah. Semakin tinggi jam kerja yang dikorbankan oleh karyawan maka semakin besar pula upah yang akan diterimanya karena karyawan tersebut telah mengorbankan waktunya untuk mengabdikan kepada pekerjaannya. Selanjutnya tingkat upah dipengaruhi oleh masa kerja dimana semakin lama karyawan bekerja maka semakin besar pula pengalaman karyawan tersebut dalam pekerjaannya sehingga karyawan tersebut menjadi karyawan yang ahli dan berpengaruh atas kualitas hasil dari pekerjaannya yang nantinya akan berdampak kepada upah yang akan diberikan kepadanya. Tingkat pendidikan juga berpengaruh kepada tinggi rendahnya upah karyawan, jika semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka upah yang akan diterimanya juga akan semakin besar karena kecakapan serta keterampilan karyawan tersebut menjadi lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah maka tingkat upah yang diterimanya juga akan semakin rendah sehingga akan berdampak kepada tingkat kepuasan dan kesejahteraan karyawan tersebut (Hafid, 2014).

Dampak lain dari upah yang diterima oleh karyawan yaitu dapat menarik karyawan-karyawan baru agar lebih antusias untuk bekerja. Bagi karyawan yang sudah bekerja dapat mendorong minat karyawan tersebut untuk bekerja lebih baik serta dapat berprestasi di bidangnya. Upah tidak hanya berdampak bagi karyawan namun juga berdampak bagi pengusaha. Pengusaha dapat mempertahankan karyawan terbaik agar tidak pindah ke perusahaan lain dengan cara menaikkan jumlah upah yang diterima oleh karyawan tersebut sehingga keuntungan yang diterima oleh perusahaan bisa lebih stabil dan dapat ditingkatkan. Upah juga

berdampak kepada luar lingkup perusahaan itu sendiri diantaranya dapat menghindarkan pengaruh dari serikat buruh dan juga intervensi pemerintah, dengan cara membayarkan upah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan karena dengan upah yang kecil maka karyawan tersebut akan terpengaruh untuk melakukan demonstrasi. Selain itu, pemerintah akan menindak tegas perusahaan-perusahaan yang membayar upah yang tidak sesuai dengan undang-undang (Nayla, 2014). Tujuannya adalah agar ada kepastian tingkat upah. Kepastian tingkat upah ini akan meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan serta pengusaha.

Tingkat kepuasan dan kesejahteraan merupakan dua pengertian yang saling berkaitan. Tingkat kepuasan merujuk kepada keadaan individu atau kelompok, sedangkan tingkat kesejahteraan mengacu kepada keadaan komunitas atau masyarakat luas. Pemilik atau pendiri perusahaan adalah pihak pertama yang perlu merasakan kesejahteraan itu karena merekalah yang bekerja keras diawal dengan mengorbankan apa saja demi berdiri dan berjalannya perusahaan yang dirintisnya kemudian para pemegang saham (jika ada) dan tentunya juga karyawan. Kesejahteraan pemilik usaha/pengusaha dapat terlihat dari keuntungan yang didapatkannya dan bersifat subyektif apakah mampu untuk mensejahterakan hidupnya atau tidak. Selanjutnya kesejahteraan karyawan dapat dilihat dari balas jasa (upah) pelengkap, baik material maupun nonmaterial yang diberikan perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Kesejahteraan karyawan yang diberikan pengusaha sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan tersebut beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan

menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan (Poerwopoespito, 2010) baik itu pada perusahaan besar maupun pada perusahaan kecil.

Salah satu jenis perusahaan kecil adalah industri kecil dan menengah (IKM). Saat ini IKM merupakan kunci untuk mengatasi persoalan pengangguran dan kemiskinan di Indonesia dimana industri ini banyak menyerap tenaga kerja. Namun pada saat yang sama pekerja yang bekerja di sektor industri kecil dan menengah tersebut terutama yang berstatus sebagai buruh pada umumnya justru merasakan bahwa tingkat upah yang diterima relatif rendah (*The President Post Indonesia*, 2013).

Pemberian upah pada IKM cenderung berdasarkan sistem upah yang telah diatur oleh pengusaha bukan berdasarkan UMR (Upah Minimum Regional) karena UMR secara legal formal hanya diberlakukan untuk perusahaan/industri yang berskala besar. Jika sistem upah yang ditetapkan pengusaha telah cukup adil dan mampu memenuhi kebutuhan hidup untuk karyawan maka pengusaha tersebut telah berhasil untuk mensejahterakan karyawannya. Namun apabila sistem pemberian upah yang ditetapkan pengusaha tersebut belum adil dan belum mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan maka sangat sulit untuk dikatakan jika karyawan tersebut telah sejahtera. Pekerja yang merasakan bahwa upah yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari biasanya pekerja yang masih berstatus lajang karena belum memiliki tanggungan dan hanya untuk cukup memenuhi kebutuhannya secara pribadi (Hasibuan, 2013).

Kondisi ini tidak hanya terbatas pada daerah khusus ibukota saja atau daerah industri saja seperti daerah di Provinsi Jawa Barat dan Provinsi Jawa Timur, Provinsi Sumatera Barat diduga juga mengalami ketimpangan antara upah yang diterima karyawan dengan kebutuhan hidup karyawan pada industri kecil menengah.

Salah satu daerah di Provinsi Sumatera Barat adalah Kota Payakumbuh. Yang mempunyai jumlah IKM yang relatif besar. Pada Tahun 2010 Kota Payakumbuh termasuk tiga kota dan kabupaten di Provinsi Sumatera Barat yang memiliki jumlah Industri Kecil Dan Menengah (IKM) terbesar dari 19 kabupaten dan kota setelah Kabupaten Pasaman Barat dan Pasaman. Jumlah IKM di Kota Payakumbuh bahkan lebih besar dari Kota Padang sebagai Ibukota Provinsi Sumatera Barat dan Kota Bukittinggi sebagai kota wisata yang juga sebagai kota industri makanan ringan di Provinsi Sumatera Barat. Fenomena ini dijelaskan selengkapnya pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Industri Kecil Dan Menengah (IKM) Provinsi Sumatera Barat
Tahun 2010

No	Kabupaten	Unit Usaha	No	Kota	Unit Usaha	TOTAL
1	Pesisir Selatan	75	1	Padang Pariaman	608	
2	Solok	724	2	Solok	536	
3	Sijunjung	626	3	Sawahlunto	413	
4	Tanah Datar	818	4	Padang Panjang	673	
5	Padang Pariaman	448	5	Bukittinggi	515	
6	Agam	39	6	Payakumbuh	844	
7	Lima Puluh Kota	427	7	Pariaman	511	
8	Pasaman	2386				
9	Kepulauan Mentawai	110				
10	Pasaman Barat	1924				
11	Solok Selatan	438				
12	Dharmasraya	528				
	Jumlah	8543		Jumlah	4.100	12643

Sumber: *Disperindag Prov.Sumatera Barat, 2010*

Berdasarkan Tabel 1.1. terlihat bahwa jumlah unit IKM terbesar pertama, dimiliki oleh Kabupaten Pasaman yaitu sebanyak 2.386 IKM kedua Kabupaten Pasaman Barat sebanyak 1.924 unit IKM, dan yang ketiga Kota Payakumbuh sebanyak 844 unit IKM. Banyaknya industri di Kota Payakumbuh sebagian besar dipengaruhi oleh jenis industri penunjang yang ikut berperan serta terhadap IKM yang ada di Kota Payakumbuh ini dimana Kota Payakumbuh merupakan kota yang menghasilkan aneka produk hasil pertanian yang dikenal dengan industri pengolahan pangan (<https://ledisoviana.wordpress.com/tag/payakumbuh>).

Industri pengolahan pangan di Kota Payakumbuh juga mempunyai pengaruh yang besar dalam penyerapan tenaga kerja sebagaimana terlihat pada Tabel 1.2. Sebagaimana pada Tahun 2013 industri pengolahan pangan lebih banyak menyerap tenaga kerja dibandingkan industri yang bukan pengolahan pangan sehingga industri kecil dan menengah (IKM) pengolahan pangan di Kota

Payakumbuh sangat berperan penting untuk penyerapan tenaga kerja yang akan mengurangi angka pengangguran.

Tabel 1.2
 Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Dan Menengah (IKM)
 Di Kota Payakumbuh Tahun 2013

Industri Pengolahan Pangan	Jumlah Tenaga Kerja	Bukan Industri Pengolahan Pangan	Jumlah Tenaga Kerja
Industri Kerupuk, Keripik, Peyek, dan Sejenisnya	110	Industri Furnitur dari Kayu	42
Industri Makanan Lainnya	12	Industri Batu Bata	5
Industri Produk Roti dan Kue	64	Industri Barang Bangunan Dari Kayu	8
Industri Pengolahan, Pengawetan Daging dan Unggas	6	Industri Air Minum dan Mineral	6
Industri Penggilingan Padi-Padian, Bji-Bijian	13	Industri Kain Sulaman/Bordir	48
Industri Tahu Kedelai	5	Industri Pakaian Jadi dari Tekstil	38
Industri Pengeringan Buah dan Sayur	6	Jasa Industri Berbagai Pekerjaan Khusus Logam	43
Industri Pengupasan, Pembersihan Kopi	2	Industri Percetakan Umum	2
Industri Pengasapan Ikan	2	Industri Barang Jadi Tekstil	6
Industri Minuman Lainnya	2	Industri Pupuk Alam	2
Industri Ransum Makanan Hewan	8	Industri Kertas Lainnya	4
		Industri Keperluan RT	4
		Industri Pengolahan Karet	3
		Industri Bermacam-Macam Es	2
Jumlah Tenaga Kerja Terserap	230	Jumlah Tenaga Kerja Terserap	213

Sumber: Disperindag Provinsi Sumatera Barat, 2013 (data diolah)

Banyaknya jumlah industri kecil dan menengah (IKM) di Kota Payakumbuh serta tenaga kerja yang terserap pada IKM pengolahan pangan akan menunjang Kota Payakumbuh sebagai kota agroindustri (Adrimas, 2013). Potensi ini membuat pemerintah daerah harus memikirkan bagaimana IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh bisa terus berkembang salah satunya dengan cara memberikan insentif kepada masing-masing IKM pengolahan pangan terutama bagi yang memiliki kekurangan modal sehingga dapat menunjang perkembangan industri tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat bahwa terdapat beberapa cara untuk menetapkan tingkat upah dengan melihat sistem pengupahannya. Selain itu juga terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat upah yang akan diterima oleh karyawan tersebut karena tingkat upah mempengaruhi kesejahteraan karyawan yang bersangkutan. Diduga tingkat upah ini juga berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan pengusaha. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk meneliti faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi tingkat upah serta bagaimanakah pengaruh sistem pengupahan terhadap kesejahteraan pengusaha dan karyawan dalam sebuah skripsi yang berjudul “ Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Serta Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kesejahteraan Karyawan dan Pengusaha pada IKM Pengolahan Pangan di Kota Payakumbuh”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh rata-rata jam kerja, masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap tingkat upah yang diterima oleh karyawan pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh?
2. Bagaimanakah sistem pengupahan pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh?
3. Bagaimana pengaruh sistem pengupahan terhadap kesejahteraan karyawan pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh?
4. Bagaimana pengaruh sistem pengupahan terhadap kesejahteraan pengusaha pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh rata-rata jam kerja, masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap tingkat upah yang diterima oleh karyawan pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh.
2. Menganalisis apa saja sistem pengupahan yang ada pada IKM pengolahan pangan di kota payakumbuh.
3. Menganalisis pengaruh sistem pengupahan terhadap kesejahteraan karyawan pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh.
4. Menganalisis pengaruh sistem pengupahan terhadap kesejahteraan pengusaha pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh rata-rata jam kerja, masa kerja, dan tingkat pendidikan terhadap tingkat upah yang diterima oleh karyawan, serta pengaruh sistem pengupahan terhadap kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan pengusaha pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh.
2. Bagi penulis, penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi.

3. Bagi Universitas, dapat dijadikan sumbangan keilmuan dan menambah daftar kepustakaan.
4. Bagi masyarakat, mahasiswa, maupun peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik terkait, dapat dijadikan sebagai rujukan serta tambahan informasi.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 43 IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh selama lebih kurang 1 bulan yaitu dari bulan Februari sampai bulan Maret Tahun 2015. Variabel yang diteliti adalah rata-rata jam kerja, masa kerja, dan tingkat pendidikan terhadap tingkat upah yang diterima oleh karyawan, serta menganalisis pengaruh sistem pengupahan berdasarkan waktu yaitu sistem pengupahan harian, mingguan, dan bulanan terhadap kesejahteraan karyawan dan pengusaha pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui survey langsung kelapangan, wawancara, dan juga melalui pengisian kuisioner. Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan dan pengusaha pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh. Kriteria karyawan yang akan menjadi responden yaitu karyawan yang bekerja lebih dari 1 Tahun, karyawan yang sedang berada di tempat bekerja serta karyawan yang bersedia untuk diwawancarai.

1.6. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dengan sistematika Bab yang terdiri dari : Bab I Pendahuluan, Bab II Landasan Teori, Bab III Metode Penelitian, Bab IV

Gambaran Umum Daerah dan Perkembangan Perekonomian Daerah, Bab V Hasil dan Pembahasan, Bab VI Kesimpulan dan Saran.

Bab I : PENDAHULUAN

Bab I ini memuat latar belakang dari penelitian yang dilakukan, selanjutnya dirumuskan permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan perumusan masalah maka dapat dikemukakan tujuan dan manfaat penelitian. Kemudian juga diuraikan mengenai ruang lingkup penelitian dan pada bagian akhir bab ini akan menjelaskan sistematika penulisan.

Bab II : TINJAUAN LITERATUR

Bab II berisi tentang teori-teori dan penelitian terdahulu yang menjadi landasan penelitian. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut, maka akan terbentuk suatu kerangka pemikiran konseptual. Pada Bab II juga disusun Hipotesis penelitian.

Bab III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab III menjelaskan tentang jenis dan sumber data, Populasi dan sampel, metode analisis yang digunakan, kemudian menjelaskan variable penelitian dan defenisi operasional.

Bab IV : GAMBARAN UMUM DAERAH DAN PERKEMBANGAN PEREKONOMIAN DAERAH

Pada bab IV menguraikan kondisi umum daerah dan kemudian menjelaskan perkembangan perekonomian Kota Payakumbuh

yang terdiri dari PDRB Kota Payakumbuh, Pertumbuhan Ekonomi Kota Payakumbuh, Industri Kecil dan Menengah (IKM) Kota Payakumbuh, Industri Kecil dan Menengah (IKM) Pengolahan Pangan di Kota Payakumbuh.

Bab V HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab V memuat hasil dan pembahasan analisis data yang menjelaskan hasil estimasi dari penelitian yang dilakukan.

Bab VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini berisi kesimpulan singkat dari penelitian yang dilakukan dan juga berisi saran saran untuk berbagai pihak.

BAB II

TINJAUAN LITERATUR

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Upah

2.1.1.1. Defenisi Upah

Upah didefinisikan sebagai suatu imbalan yang dibayarkan kepada orang-orang yang bekerja di perusahaan-perusahaan swasta berskala kecil. Dalam konteks yang lebih luas, upah juga dapat diartikan sebagai suatu imbalan yang dibayarkan kepada orang-orang yang bekerja dengan melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan otot. Besarnya upah berbeda-beda setiap harinya dan tidak akan dikenakan pemotongan pajak penghasilan (PPh) karena sifatnya yang “tidak tetap”. Meskipun demikian, besarnya upah yang diterima setiap harinya bisa jadi lebih besar ketimbang dengan besarnya gaji apabila dihitung harian. Adapun para pekerja yang menerima upah, antara lain tukang bangunan, tukang listrik, tukang bersih-bersih yang disewa, tukang kunci, tukang kebun yang disewa, dan sebagainya.

Undang-undang ketenagakerjaan menyatakan bahwa upah dirumuskan sebagai suatu imbalan yang harus dibayarkan kepada orang-orang yang telah bekerja atau memberikan jasa, yang mana besarnya imbalan tersebut bergantung pada kesepakatan (antara pemberi kerja dan pekerja) sebelum hari kerja. Setiap pekerja berhak memperoleh upah yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (UU Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat 1 No.13/2003).

Adapun macam-macam upah, antara lain upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena ada urusan/kegiatan lain di luar pekerjaan, upah minimum, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerja, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan (PPh). Dari macam-macam upah tersebut, upah kerja yang di bayarkan perusahaan biasanya tergantung pada (Nayla, 2014):

- a. Peraturan perundang-undangan yang mengikat tentang upah minimum regional (UMR);
- b. Biaya kecukupan hidup pekerja dan keluarganya;
- c. Kemampuan perusahaan dalam memberikan upah;
- d. Jabatan, masa kerja, dan tingkat pendidikan karyawan; serta
- e. Tingkat kerumitan pekerjaan.

Sedangkan menurut para ahli, definisi upah sebagai berikut (Koeshartono, 2005):

1. Menurut Prof. Dr. F. J. H. M. Vander Van, upah diartikan sebagai tujuan objektif kerja ekonomis.
2. Menurut Edwin B. Flippo, upah adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain.
3. Menurut Hadi Purnomo, upah adalah pembayaran yang diterima oleh tenaga kerja melalui masa atau syarat-syarat tertentu.
4. Menurut dewan penelitian pengupahan nasional, upah adalah suatu imbalan dari pemberi kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang

layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang, yang ditetapkan melalui persetujuan, undang-undang serta peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

5. Menurut Prof. Imama Soepomo, S.H., upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan.

Dengan demikian pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung berkaitan dengan sistem dan kondisi pengupahan di setiap perusahaan. Berdasarkan definisi diatas, penelitian ini mengambil definisi upah sebagai suatu imbalan yang dibayarkan kepada orang-orang yang bekerja di perusahaan-perusahaan swasta berskala kecil karena penelitian ini dilakukan pada perusahaan-perusahaan kecil yaitu industri kecil dan menengah, ditambahkan dengan pengertian upah Menurut Prof. Imama Soepomo, S.H., bahwa upah merupakan pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan, jika buruh tersebut tidak bekerja, maka dia tidak menerima upah.

2.1.1.2. Teori Pasar Tenaga Kerja

Harga tenaga kerja (Upah/*Wage*) ditentukan oleh *demand* dan *supply* tenaga kerja. Tingkat upah dinyatakan dalam upah perjam atau upah per minggu atau per bulan.

Kurva permintaan TK: jumlah TK yang diminta masyarakat dalam periode tertentu pada berbagai tingkat upah nyata/riil. Permintaan tenaga kerja dilakukan oleh rumah tangga perusahaan.

$$W = \frac{w}{H}$$

Dimana:

W = tingkat upah riil

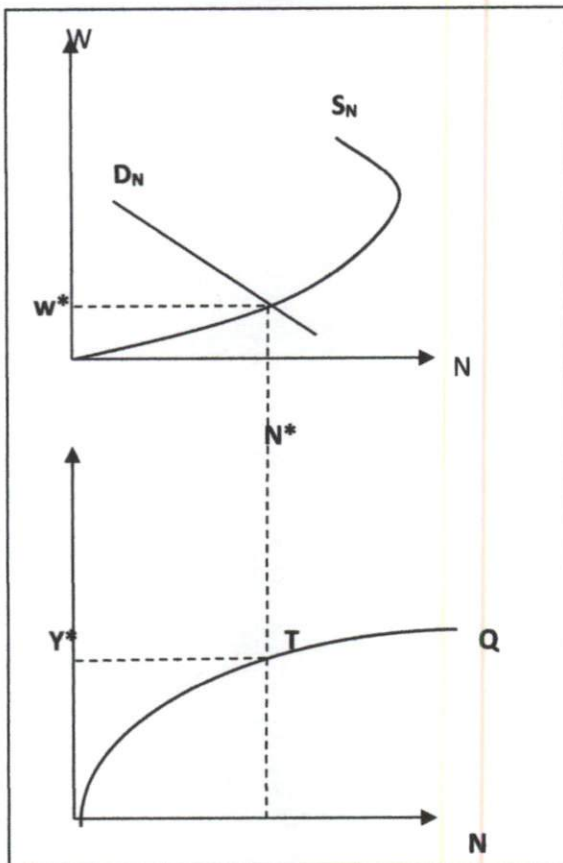
w = upah nominal

H = harga

Kurva permintaan TK : Jumlah tenaga kerja yang disediakan oleh masyarakat dalam periode tertentu pada berbagai tingkat upah nyata/riil. Penawaran tenaga kerja dilakukan oleh rumah tangga keluarga.

Pasar tenaga kerja dan produk nasional dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Pasar Tenaga Kerja Dan Produk Nasional



Sumber: Hafid, 2014

Keterangan:

D_N = kurva permintaan tenaga kerja

S_N = kurva penawaran tenaga kerja

W = tingkat upah riil

N = jumlah tenaga kerja

E = Equilibrium

- Dimulai dengan tingkat upah riil yang rendah, maka semakin meningkat tingkat upah, maka TK ingin bekerja semakin lama
- Dimulai dengan tingkat upah riil yang tinggi, maka semakin banyak produk seperti TV, HP dan kesempatan berwisata yang dimiliki oleh pekerja. Jika tingkat upah meningkat, maka semakin menurun kesediaan pekerja untuk menggunakan waktu dan keahliannya. Hal ini karena pekerja lebih ingin menikmati kekayaan yang diperolehnya.
- Keseimbangan pasar tenaga kerja pada titik E dengan upah W^* maka jumlah tenaga kerja yang dapat digunakan (kesempatan kerja) atau tingkat *employment* sebesar ON^* .
- Pada tingkat ON^* , produk nasional atau output nasional sebesar Y^* .

2.1.1.3. Jenis-Jenis Upah

Adapun jenis-jenis upah, antara lain (Nayla, 2014):

1. Upah kerja lembur
2. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
3. Upah tidak masuk kerja karena ada urusan/kegiatan lain diluar pekerjaan.
4. Upah minimum
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerja
6. Upah untuk pembayaran pesangon

7. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan (PPh).

Dari beberapa jenis upah tersebut, maka berkaitan dengan penelitian ini yaitu pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh diduga menerapkan jenis upah kerja lembur yang tergantung kepada besarnya permintaan, misalnya pada hari-hari besar seperti menjelang lebaran, atau liburan sekolah, maka industri tersebut menerapkan upah kerja lembur bagi karyawannya.

2.1.1.4. Fungsi Upah

Secara umum fungsi upah untuk mengalokasikan secara efisien sumber-sumber tenaga manusia, sistem pengupahan akan menarik dan menggerakkan tenaga kerja kearah pekerjaan-pekerjaan yang dapat memberikan mereka kontribusi relatif besar. Hal ini berarti bahwa upah dapat membantu perpindahan tenaga kerja dari pekerjaan yang kurang produktif ke pekerjaan yang lebih produktif. Para pekerja akan bergerak pindah dari pekerjaan yang upahnya relatif sedikit ke pekerjaan yang lebih tinggi. Upah tinggi berarti pekerjaan lebih produktif. Hal ini terjadi pada IKM pengolahan pangan yang bukan merupakan jenis pekerjaan tetap sehingga para pekerja bisa dengan mudah pindah ke pekerjaan yang memberikan upah yang lebih besar, sehingga pekerja tersebut bisa lebih semangat dan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya.

Selain itu upah bermanfaat untuk menggunakan sumber-sumber tenaga manusia secara efisien, yaitu pembayaran upah yang relatif tinggi akan memaksa pengusaha memanfaatkan tenaga kerja yang disewakan secara ekonomis atau seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian majikan dapat memperoleh keuntungan dari penggunaan tenaga kerja. Demikian juga sebaliknya para pekerja

mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kebutuhannya. Namun upah yang lebih tinggi bukan berarti ongkos tenaga kerja yang tinggi, ongkos pekerja per unit produksi tergantung pada produktivitasnya. Semakin tinggi produktivitas karyawan justru ongkos pekerja per unit produksi cenderung semakin rendah.

Upah juga dapat mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Hal ini sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber tenaga kerja secara efisien maka sistem pengupahan diharapkan dapat mendorong dan dapat mempertahankan stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Dalam hal ini berarti kompensasi bersifat memotivasi bagi seorang pekerja. Manusia tidak hanya bekerja untuk uang belaka, tetapi untuk apa yang dilakukannya dengan uang yang diterimanya (Koeshartono, 2005).

2.1.1.5. Dampak Upah

Pengaruh upah terhadap pekerja sangatlah besar. Motivasi kerja yang tinggi, kepuasan kerja, kinerja, dan juga keresahan, loyalitas, pekerja, banyak dipengaruhi oleh upah. Oleh perusahaan, upah sebaiknya dilihat sebagai investasi atau human investment. Sebagai human investment, kenaikan upah atau kesejahteraan tenaga kerja dapat dilihat sebagai perbaikan atau peningkatan kualitas sumberdaya manusia atau pekerja, yang hasilnya akan diperoleh kemudian. Apabila perusahaan melakukan perbaikan atau peningkatan upah, perbaikan kesehatan dan gizi, perbaikan keterampilan melalui tambahan pendidikan, latihan, perbaikan disiplin, peningkatan semangat kerja, dan adanya ketenangan kerja, akan mendorong naiknya produktivitas dan kinerja pekerja, yang tentunya akan menguntungkan perusahaan (Umar, 2012).

Pembayaran upah harus mempunyai dampak positif, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan, dampak tersebut berkaitan dengan tujuan pembayaran upah diantaranya (Notoatmodjo,1998):

1. Menghargai prestasi karyawan
2. Menjamin keadilan gaji karyawan
3. Mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan
4. Memperoleh karyawan yang bermutu
5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan.

2.1.1.6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Upah

Berdasarkan macam-macam/jenis-jenis upah, upah kerja yang dibayarkan perusahaan biasanya tergantung pada (Nayla, 2014) :

- a. Peraturan perundang-undangan yang mengikat tentang upah minimum regional (UMR);
- b. Biaya kecukupan hidup pekerja dan keluarganya;
- c. Kemampuan perusahaan dalam memberikan upah;
- d. Jabatan, masa kerja, dan tingkat pendidikan karyawan; serta
- e. Tingkat kerumitan pekerjaan.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan upah diantara pekerja-pekerja di dalam suatu jenis kerja tertentu, dan diantara berbagai golongan pekerjaan adalah (Sukirno, 2005)

1. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Di dalam sesuatu pekerjaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang cukup besar tetapi tidak banyak permintaannya, upah cenderung untuk mencapai tingkat yang rendah. Sebaliknya di dalam suatu pekerjaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang terbatas tetapi permintaannya sangat besar, upah cenderung mencapai tingkat yang lebih tinggi.

2. Perbedaan dalam Jenis-jenis Pekerjaan

Kegiatan ekonomi meliputi berbagai jenis pekerjaan. Ada diantara pekerjaan itu adalah pekerjaan yang ringan dan mudah dikerjakan.

3. Perbedaan Kemampuan, Keahlian dan Pendidikan

Kemampuan, keterampilan dan keahlian para pekerja di dalam suatu jenis pekerjaan adalah berbeda. Secara lahiriah segolongan pekerja mempunyai kepandaian, ketekunan dan ketelitian yang lebih baik. Sifat tersebut menyebabkan mereka mempunyai produktivitas yang lebih tinggi. Maka para pengusaha biasanya tidak segan-segan untuk memberikan upah yang lebih tinggi kepada pekerja yang seperti itu.

4. Terdapatnya pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan

Faktor-faktor bukan keuangan seperti ada tidaknya perumahan yang tersedia, jauh dekatnya kepada rumah pekerja, suasana kerja perusahaan yang akan dimasuki, dan sebagainya, mempunyai peran yang cukup penting pada waktu seseorang memilih pekerjaan. Seseorang seringkali bersedia menerima upah menerima upah yang

lebih rendah apabila beberapa pertimbangan bukan keuangan sesuai dengan keinginannya.

5. Ketidaktepatan dalam Mobilitas Tenaga Kerja

Upah dari suatu pekerjaan di berbagai wilayah dan bahkan di dalam suatu wilayah tidak selalu sama. Salah satu faktor yang menimbulkan perbedaan upah tersebut adalah ketidaktepatan dalam mobilitas tenaga kerja. Dalam konteks mobilitas tenaga kerja pemisalan ini berarti: jika dalam pasar tenaga kerja terjadi perbedaan upah, maka tenaga kerja mengalir ke pasar tenaga kerja yang upahnya lebih tinggi. Namun pemisalan ini sangat berbeda dengan kenyataan didalam praktek.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan faktor yang diduga mempengaruhi tingkat upah diantaranya:

a. Jam Kerja

Jam kerja adalah jangka waktu yang dinyatakan dalam jam yang digunakan untuk bekerja/ melakukan kegiatan perusahaan/usaha (tidak termasuk istirahat resmi), yang dimulai dari menyiapkan pekerjaan sampai dengan usaha itu tutup (Hafid, 2014).

Hubungan antara jam kerja dengan tingkat upah dimana jam kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya upah yang diterima pekerja. Dimana semakin lama jam kerja seorang pekerja, maka upah yang akan diterima semakin besar (Lapeta Sari, Eriyanti dan Ira Yanita: 2009). Begitu pula dalam penelitian Novita Eliana dan Rita Ratina (2006) dalam

penelitiannya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi curahan waktu kerja wanita, menyebutkan bahwa semakin besar waktu yang dicurahkan pekerja di pembibitan kelapa sawit maka upah yang diperolehpun meningkat, karena upah yang diperoleh berdasarkan jumlah hari kerja (HK). Jika jam kerja seorang pekerja semakin sedikit maka upah yang akan diterima juga akan semakin menurun disebabkan oleh sistem pengupahan yang berlaku berdasarkan jumlah hari kerja (HK).

b. Masa Kerja

Masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan (Balai Pustaka Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, 1991). Sedangkan menurut kamus besar bahasa indonesia (1984) pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hubungan masa kerja dengan tingkat upah adalah bahwa semakin lama seorang pekerja bekerja pada perusahaan tersebut, maka dia akan semakin dihargai oleh perusahaannya dan upah bagi pekerja itu juga akan berkorelasi dengan masa pengabdianya sehingga mengalami peningkatan.

c. Tingkat Pendidikan

Pada saat ini pendidikan merupakan kebutuhan wajib bagi tiap individu agar dapat menaikkan derajat kesejahteraan sosialnya. Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya

untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU No.29 tahun 2003). Perusahaan menetapkan tingkat upah pada pekerjaannya pun berlandaskan tingkat pendidikan terakhir yang telah dienyam oleh pekerja karena semakin tingginya tingkat pendidikan berarti semakin luas pengetahuan pekerja sehingga diharapkan dapat memajukan perusahaan.

Hubungan tingkat pendidikan dengan tingkat upah menurut Hardiani (1998) secara profesional tingkat pendidikan akan mempengaruhi tingkat upah tenaga kerja secara drastis, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka tingkat upah yang akan diterimanya juga akan meningkat. Peningkatan tingkat pendidikan pekerja akan memungkinkan pekerja untuk mendapatkan jabatan atau dipromosikan ke level yang lebih baik lagi. Kenaikan jabatan atau promosi yang diakibatkan oleh adanya peningkatan tingkat pendidikan.

2.1.2. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan yang umum diterapkan adalah (Hasibuan, 2013):

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap upahnya dibayarkan setiap bulan. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi

pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malaspun upahnya tetap dibayar sebesar perjanjian.

2. Sistem Hasil (*output*)

Dalm sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, kilogram. Dalam sistem hasil (*output*), besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyak hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Kebaikan sistem ini adalah memberikan kesempatan kepada karyawan yang bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik, dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Selain itu menurut koeshartono dan shellyana (2005) terdapat pula beberapa sistem yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah dan masing-masing sistem itu mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai yaitu:

1. Sistem Upah Menurut Banyaknya Produksi

Menurut sistem ini, upah yang diberikan dapat mendorong para karyawan untuk bekerja lebih keras dan berproduksi lebih banyak. Upah ini membedakan karyawan berdasarkan atas kemampuan masing-masing. Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga-tenaga yang berbakat dan sebaliknya orang-orang tua dan inferior akan merasa kerasan.

2. Sistem Upah Menurut Lamanya Kerja

Sistem upah ini sebenarnya telah gagal dalam mengatur adanya perbedaan individual kemampuan manusia. Kegagalan ini disebabkan tiap-tiap orang dapat menghasilkan waktu sebagaimana orang lain, sehingga semua orang sama.

3. Sistem Upah Menurut Senioritas

Sistem ini akan mendorong orang untuk lebih setia atau loyal terhadap perusahaan dan lembaga kerjanya. Jadi upah akan memberikan perasaan aman kepada karyawan yang cukup setia.

4. Sistem Upah Menurut Kebutuhan

Sistem ini akan memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah berkeluarga. Kelemahan sistem ini adalah tidak mendorong inisiatif kerja. Memberikan rasa aman karena nasib seseorang menjadi tanggung jawab perusahaan atau masyarakat.

Sedangkan menurut Nitisemito (1975), sistem pengupahan dikenal atas tiga sistem pokok, yaitu:

1. Upah Perpotong

Upah per potong merupakan upah yang didasarkan pada banyaknya pekerjaan. Perusahaan yang mengutamakan kecepatan dan penghematan biaya dibandingkan kualitas akan lebih sesuai menggunakan upah per potong atau borongan.

2. Upah Perwaktu

Yaitu upah yang didasarkan oleh waktu tertentu, seperti harian, mingguan, bulanan, dan sebagainya. Upah per waktu ini lebih tepat digunakan oleh perusahaan yang membutuhkan ketelitian.

3. Kombinasi dari Keduanya

Perusahaan yang mengkombinasikan kedua sistem upah baik upah per potong maupun per waktu dengan tujuan agar dapat menghindari kelemahan dari masing-masing sistem tersebut.

Berdasarkan tiga definisi yang dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan sistem pengupahan berdasarkan waktu yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013).

2.1.2.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sistem Pengupahan

Sistem pemberian upah oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan pengupahan untuk karyawannya. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2013):

a. Produktivitas

Organisasi berkeinginan untuk memperoleh keuntungan, untuk itu maka organisasi harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut. Dari itu organisasi tidak akan membayar upah melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

b. Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian upah akan tergantung kepada kemampuan organisasi tersebut untuk membayar. Organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai upah melebihi kemampuannya. Sebab kalau tidak, organisasi tersebut akan gulung tikar.

c. Kesediaan Untuk Membayar

Banyak organisasi yang mampu memberikan upah yang tinggi tetapi belum tentu mereka bersedia untuk memberikan upah yang memadai.

d. Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian upah. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan upah yang lebih rendah daripada karyawan yang kemampuannya langka di pasaran kerja.

e. Organisasi Karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian upah. Organisasi karyawan ini biasanya

memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh upah yang sepadan. Apabila ada organisasi yang memberikan kompensasi yang tidak sepadan, maka organisasi karyawan ini akan menuntut.

f. **Berbagai Peraturan dan Perundang-undangan**

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka semakin baik pula sistem perundang-undangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan. Berbagai peraturan dan undang-undang ini jelas akan mempengaruhi sistem pemberian upah karyawan oleh setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta.

2.1.2.2. Tingkat Upah

Tingkat Upah adalah jumlah upah yang dibayarkan berdasarkan satuan ukuran kerja, misalnya satuan waktu, seperti harian, mingguan, atau satuan hasil, seperti pengapuran dinding per m², penggalian tanah per m³, dan menjahit baju per potong (Kamus BI). Didalam penelitian ini penentuan tingkat upah berdasarkan ukuran waktu yaitu harian, mingguan dan bulanan.

2.1.3. Kesejahteraan

2.1.3.1. Defenisi Kesejahteraan

Tingkat kepuasan dan kesejahteraan adalah dua pengertian yang saling berkaitan. Tingkat kepuasan merujuk kepada keadaan individu atau kelompok, sedangkan tingkat kesejahteraan mengacu kepada keadaan komunitas atau masyarakat luas. Kesejahteraan adalah kondisi agregat dari kepuasan individu-individu.

Menurut Undang-undang No 11 Tahun 2009, Kesejahteraan Sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya. Permasalahan kesejahteraan sosial yang berkembang dewasa ini menunjukkan bahwa ada warga negara yang belum terpenuhi hak atas kebutuhan dasarnya secara layak karena belum memperoleh pelayanan sosial dari negara. Akibatnya, masih ada warga negara yang mengalami hambatan pelaksanaan fungsi sosial sehingga tidak dapat menjalani kehidupan secara layak dan bermartabat. Dalam kaitannya dengan kebutuhan material yaitu terpenuhi kebutuhan berupa alat-alat yang dapat diraba (berwujud nyata & dapat dinikmati langsung seperti air minum, rumah, dan makan. Rumah dilihat dari tingkat kenyamanan untuk berlindung dan juga berkaitan dengan status kepemilikannya, kesejahteraan dapat dilihat dari status kepemilikan rumah dengan rumah milik sendiri, sewa, dan menumpang. Kesejahteraan yang lebih baik yaitu status rumah dengan kepemilikan sendiri.

Kesehatan penduduk merupakan salah satu indikator tingkat kesejahteraan masyarakat yang salah satunya dipengaruhi oleh faktor lingkungan hidup. Kondisi kesehatan lingkungan dapat dilihat dari beberapa indikator berkaitan dengan kesehatan lingkungan, yaitu jumlah dan kondisi jamban keluarga, pengelolaan air limbah, kondisi pencemaran, akses pada sumber air bersih, serta data rumah sehat, tempat-tempat umum, dan sekolah sehat (Dinas Kesehatan Kab.Blitar). Kondisi jamban keluarga dari urutan yang lebih baik sampai urutan yang tidak layak diantaranya jamban leher angsa, toilet umum, jamban cemplung (kolam), sungai.

Kondisi rumah bisa digambarkan dengan rumah dengan baik (permanen), semi permanen (sedang), dan tidak permanen (tidak baik).

Untuk melihat kesejahteraan karyawan dan pada IKM pengolahan pangan, salah satunya dengan melihat kondisi jamban keluarga, akses pada sumber air bersih, serta data rumah sehat sesuai yang dinyatakan oleh Dinas Kesehatan kab.Blitar.

2.1.3.2. Indikator Kesejahteraan

Konsep kesejahteraan menurut Nasikun (1993) dapat dirumuskan sebagai padanan makna dari konsep martabat manusia yang dapat dilihat dari empat indikator yaitu : (1) rasa aman (security), (2) Kesejahteraan (welfare), (3) Kebebasan (freedom), dan (4) jati diri (Identity).

Biro Pusat Statistik Indonesia (2000) juga menerangkan bahwa guna melihat tingkat kesejahteraan rumah tangga suatu wilayah ada beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran, antara lain adalah :

1. Tingkat pendapatan keluarga;
2. Komposisi pengeluaran rumah tangga dengan membandingkan pengeluaran untuk pangan dengan non-pangan;
3. Tingkat pendidikan keluarga;
4. Tingkat kesehatan keluarga, dan;
5. Kondisi perumahan serta fasilitas yang dimiliki dalam rumah tangga.

Selanjutnya, indikator tingkat kesejahteraan keluarga menurut BKKBN (2004) adalah sebagai berikut :

1. Keluarga Pra Sejahtera

Keluarga-keluarga yang belum dapat memenuhi kebutuhan dasarnya secara minimal, seperti kebutuhan akan pengajaran agama, pangan, sandang, papan dan kesehatan.

2. Keluarga Sejahtera I

Keluarga sudah dapat memenuhi kebutuhan yang sangat mendasar, tetapi belum dapat memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Indikator yang digunakan, yaitu :

- a. Anggota keluarga melaksanakan ibadah menurut agama yang dianut.
- b. Pada umumnya seluruh anggota keluarga makan dua kali sehari atau lebih.
- c. Seluruh anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk di rumah, bekerja/sekolah dan bepergian.
- d. Bagian terluas dari lantai rumah bukan dari tanah.
- e. Bila anak atau anggota keluarganya yang lain sakit dibawa ke sarana/ petugas kesehatan.

3. Keluarga Sejahtera II

Keluarga selain dapat memenuhi kebutuhan dasar minimumnya dapat pula memenuhi kebutuhan sosial psikologisnya, tetapi belum dapat memenuhi kebutuhan pengembangannya. Indikator yang digunakan terdiri dari lima indikator pada Keluarga Sejahtera I ditambah dengan sembilan indikator sebagai berikut :

- a. Anggota keluarga melaksanakan ibadah secara teratur menurut agama yang dianut masing-masing.

- b. Sekurang-kurangnya sekali seminggu keluarga menyediakan daging atau ikan atau telur sebagai lauk pauk.
- c. Seluruh anggota keluarga memperoleh paling kurang satu stel pakaian baru setahun terakhir.
- d. Luas lantai rumah paling kurang 8,0 m² untuk tiap penghuni rumah.
- e. Seluruh anggota keluarga dalam tiga bulan terakhir berada dalam keadaan sehat sehingga dapat melaksanakan tugas/fungsi masing-masing.
- f. Paling kurang satu orang anggota keluarga yang berumur 15 tahun ke atas mempunyai penghasilan tetap.
- g. Seluruh anggota keluarga yang berumur 10-60 tahun bisa membaca tulisan latin.
- h. Seluruh anak berusia 6-15 tahun saat ini (waktu pendataan) bersekolah.
- i. Bila anak hidup dua orang atau lebih pada keluarga yang masih PUS, saat ini mereka memakai kontrasepsi (kecuali bila sedang hamil).

4. Keluarga Sejahtera III

Keluarga telah dapat memenuhi kebutuhan dasar minimum dan kebutuhan sosial psikologisnya serta sekaligus dapat memenuhi kebutuhan pengembangannya, tetapi belum aktif dalam usaha kemasyarakatan di lingkungan desa atau wilayahnya. Mereka harus memenuhi persyaratan indikator pada Keluarga Sejahtera I dan II serta memenuhi syarat indikator sebagai berikut :

- a. Mempunyai upaya untuk meningkatkan pengetahuan agama.
- b. Sebagian dari penghasilan keluarga dapat disisihkan untuk tabungan keluarga.

- c. Biasanya makan bersama paling kurang sekali sehari dan kesempatan ini dimanfaatkan untuk berkomunikasi antar-anggota keluarga.
- d. Ikut serta dalam kegiatan masyarakat di lingkungan tempat tinggalnya.
- e. Mengadakan rekreasi bersama di luar rumah paling kurang sekali dalam enam bulan.
- f. Memperoleh berita dengan membaca surat kabar, majalah, mendengarkan radio atau menonton televisi.
- g. Anggota keluarga mampu mempergunakan sarana transportasi.

5. Keluarga Sejahtera III Plus

Keluarga selain telah dapat memenuhi kebutuhan dasar minimumnya dan kebutuhan sosial psikologisnya, dapat pula memenuhi kebutuhan pengembangannya, serta sekaligus secara teratur ikut menyumbang dalam kegiatan sosial dan aktif pula mengikuti gerakan semacam itu dalam masyarakat. Keluarga-keluarga tersebut memenuhi syarat-syarat indikator pada Keluarga Sejahtera I sampai III dan ditambah dua syarat berikut :

- a. Keluarga atau anggota keluarga secara teratur memberikan sumbangan bagi kegiatan sosial masyarakat dalam bentuk materi.
- b. Kepala keluarga atau anggota keluarga aktif sebagai pengurus perkumpulan, yayasan, atau institusi masyarakat lainnya.

Metode yang digunakan oleh BKKBN ini sudah sangat sering diperdebatkan di berbagai kalangan karena selain rumit, keluarga-keluarga yang didata belum tentu memberikan keterangan yang sebenarnya dalam proses pendataan. Salah satu indikator yang mungkin tidak dijawab secara obyektif oleh

responden adalah indikator yang berkaitan dengan agama karena masyarakat umumnya malu mengakui apabila kurang aktif atau taat dalam melakukan ibadah. Kesulitan untuk menerapkan indikator dari BKKBN dalam mengukur kemiskinan juga ditemui di daerah pedesaan.

Soeharsono sagir (1982) juga mengungkapkan mengenai kesejahteraan, ia mengatakan bahwa kesejahteraan umum yang hendak dicapai, bukan saja berarti pemenuhan kebutuhan akan sandang dan pangan, tetapi kesejahteraan umum juga berarti terpenuhnya kesempatan untuk memperoleh pendidikan, lingkungan hidup yang sehat dengan pelayanan kesehatan yang cukup, tersedianya air bersih, listrik, serta angkutan umum yang terjangkau oleh tenaga beli rakyat pada umumnya. Kesejahteraan umum juga tidak hanya dinilai dari segi laju pertumbuhan ekonomi saja, tetapi juga dilihat dari sarana sosial yaitu adanya kebutuhan umum, seperti air minum/bersih, tersedianya sarana listrik, dan kebutuhan sosial lainnya. Jika air bersih berasal dari air leding (PDAM) lebih bersih dan baik bagi kesehatan yang juga mencerminkan tingkat kesejahteraan hidup karyawan (Lenny, 2003), begitu juga yang memiliki sumber penerangan listrik dan berupa sarana pembuangan (jamban).

Sedangkan menurut Prof. Sajogyo, mendeskripsikan tingkat kesejahteraan digunakan kriteria sebagai berikut:

Tabel 2.1.
Kriteria Pengukuran Tingkat Kesejahteraan

Status Taraf Kehidupan	Kota (Kg/Orang/Thn)	Desa (Kg/Orang/Tahun)
Tidak Miskin	>480	>320
Miskin (M)	360-480	240-320
Miskin Sekali (Ms)	271-359	181-239
Paling Miskin (Pm)	<270	<180

Sumber: (Widodo, 1990)

Keterangan:

- Jika tingkat pendapatan ekuivalen beras per orang per tahun (kg) yang tinggal di kota adalah kurang dari 270, dan di desa kurang dari 180, maka taraf kehidupan orang tersebut adalah sangat rendah (paling miskin/melarat).
- Jika tingkat pendapatan ekuivalen beras per orang per tahun (kg) yang tinggal di kota adalah (270-359) kg, dan di desa (181-239) kg, maka taraf kehidupan orang tersebut adalah miskin sekali.
- Jika tingkat pendapatan ekuivalen beras per orang per tahun (kg) yang tinggal di kota adalah (360-480) kg, dan di desa (240-320) kg, maka taraf kehidupan orang tersebut adalah miskin.
- Jika tingkat pendapatan ekuivalen beras per orang per tahun (kg) yang tinggal di kota adalah (>480) kg, dan di desa (>320) kg, maka taraf kehidupan orang tersebut dikatakan sudah tidak miskin atau berkecukupan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pengukuran kesejahteraan menurut soeharsono sagir untuk menentukan kesejahteraan sosial, dan pengukuran kesejahteraan menurut Prof. Sajogyo untuk menentukan kesejahteraan karyawan secara pribadi dengan cara menyetarakan upah yang diterima karyawan dengan (kg) beras/bulan lalu dibagi jumlah tanggungan

termasuk orang yang bersangkutan dan dijadikan konsumsi beras dalam satu tahun.

2.1.3.3. Kesejahteraan Karyawan

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2013) kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat.

Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayarannya kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun.

2.1.3.4. Kesejahteraan Pengusaha

Didalam suatu organisasi, yang perlu disejahterakan itu pertama-tama adalah pemilik atau pendiri perusahaan, karena merekalah yang bekerja keras diawal dengan mengorbankan apa saja demi berdiri dan berjalannya perusahaan yang dirintisnya, kemudian para pemegang saham (jika ada) dan karyawan. Kesejahteraan pemilik usaha/pengusaha dapat terlihat dari keuntungan yang didapatkannya dan bersifat subyektif apakah mampu untuk mensejahterakan hidupnya apa tidak (Poerwopoespito, 2010).

2.1.3.5. Hubungan Sistem Upah dengan Kesejahteraan karyawan dan Kesejahteraan Pengusaha

Hendaknya dasar penentuan sistem pengupahan memberikan kepuasan bagi karyawan, laba untuk perusahaan, serta barang /jasa yang berkualitas dan

berharga dan pantas. Jadi, semua pihak mendapatkan kepuasan dari sistem pengupahan yang ditetapkan, tentunya akan mempengaruhi kesejahteraan karyawan (kepuasan bagi karyawan, serta kesejahteraan pengusaha yaitu laba untuk perusahaan) (hasibuan, 2013).

2.1.4. Industri Kecil dan Menengah (IKM) Pengolahan Pangan

Industri Kecil Menengah menurut Badan Pusat Statistik (2002) adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh perseorangan atau rumah tangga maupun suatu badan yang bertujuan untuk memproduksi barang ataupun jasa untuk diperniagakan secara komersial, yang mempunyai kekayaan bersih paling banyak 200 juta rupiah dan mempunyai nilai penjualan pertahun sebesar 1 miliar rupiah atau kurang (Wati, 2014). Industri pengolahan pangan merupakan perusahaan yang memproduksi makanan dan minuman hasil pengolahan dengan cara atau metode tertentu dengan atau tanpa bahan tambahan (Peraturan Menteri Perindustrian RI). Industri pengolahan pangan meliputi industri penggilingan padi, pembuatan minyak kelapa sawit dan minyak nabati pembuatan tapioka, pabrik teh, pabrik kopi dan coklat.

Keberadaan industri pengolahan makanan hasil pertanian di Indonesia yang paling besar adalah industri rumah tangga, kemudian IKM dan industri menengah dan besar. Teknologi yang dikembangkan melibatkan penggunaan perlakuan fisik (pemanasan, pengeringan, pendinginan dan pembekuan), penambahan bahan kimia (pengawet, pewarna, pengental, peningkat cita rasa dsb) atau kombinasi keduanya. Dalam perkembangannya, teknologi pangan di samping

digunakan untuk mengurangi kerusakan juga untuk memperkaya zat gizi dan juga untuk merubah sifat bahan pangan sehingga sesuai dengan selera konsumen.

Beberapa contoh hasil pengolahan pangan diantaranya (marwanti):

- a. Kelapa. contoh makanan: geplak, serundeng.
- b. Singkong: tepung singkong yang bisa diolah menjadi bahan makanan yang menarik.
- c. Labu kuning, Labu bisa dikembangkan menjadi berbagai makanan dan minuman pembuka.
- d. Jagung
- e. Hasil laut
- f. Jamu
- g. Tempe dari kedelai
- h. Hasil olahan ternak
- i. Dll

Untuk industri kecil dan menengah pengolahan pangan di Kota Payakumbuh, menggunakan semua jenis hasil pengolahan pangan seperti contoh diatas.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai analisis tingkat upah telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Lapeti Sari, Eriyanti, dan Ira Yanita (2010) mengenai “Analisis Tingkat Upah Pekerja di Kota Pekanbaru Studi Kasus Rumah Makan dan Restoran”, mengatakan bahwa faktor jam kerja, pengalaman kerja, dan besar kecilnya (kelas) rumah makan dan

restoran mempunyai pengaruh terhadap tingkat upah yang diterima oleh pekerja pada rumah makan dan restoran di Kota Pekanbaru pada umumnya telah sesuai dengan upah minimum Kota Pekanbaru, walaupun masih ada yang dibawah standar upah minimum, hal ini biasanya diperoleh oleh pekerja pada rumah makan dan restoran kecil. Dalam penelitiannya dia menyebutkan bahwa semakin tinggi jam kerja maka upah yang akan diterima juga akan semakin tinggi. Berdasarkan pengalaman kerja, apabila pengusaha menilai pekerja dapat bekerja dengan baik maka setelah setengah tahun berikutnya, pengusaha akan menaikkan upah pekerja tersebut. Sehingga jika semakin lama bekerja maka upah yang akan diterima pekerja akan semakin besar.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Anik Sri Sulanjari (2003), yang meneliti “Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Pekerja Pada Usaha Kerajinan Genteng Di Kabupaten Sukoharjo”, dalam hal ini pendapatan adalah upah yang diterima pekerja pada usaha kerajinan genteng tersebut. Anik meneliti pengaruh jam kerja, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, jenis pekerjaan berpengaruh terhadap pendapatan/upah pekerja. Secara keseluruhan jam kerja, pengalaman, jumlah tanggungan, serta jenis pekerjaan berpengaruh positif terhadap pendapatan/upah yang diterima pekerja. Namun secara parsial jam kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif positif dan signifikan terhadap pendapatan/upah pekerja. Serta jumlah tanggungan keluarga dan jenis pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pendapatan/upah pekerja, rata-rata pendapatan perhari diterima pekerja masih dibawah UMR per hari di Jawa Tengah.

Tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap tingkat upah yang diterima oleh karyawan. Hal ini dibuktikan oleh Lenny (2003) yang meneliti “Analisis Tingkat Upah dan Kesejahteraan Karyawan pada Beberapa Perusahaan Industri di Kotamadya Medan”. Dimana variabel yang diteliti yaitu rata-rata jam kerja, masa kerja, tingkat pendidikan secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap tingkat upah karyawan. Hasil temuannya tentang tingkat pendidikan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang bertambah 100%, maka tingkat upah akan meningkat 15,7%, dimana dalam mengukur variabel pendidikan Lenny menggunakan sistem skor berdasarkan jenjang sekolah SD, SMP, SMU/SMK, dan Perguruan Tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Toti Indrawati (2008) yang meneliti tentang “Analisis Tingkat Upah Pekerja, Kebersihan Di Kecamatan Siak Kabupaten Siak” dengan variabel yang diteliti yaitu: umur, pendidikan, jumlah tanggungan dan pengeluaran konsumsi RT berpengaruh terhadap upah pekerja. Dalam penelitian ini menyebutkan bahwa upah yang diterima pekerja lebih besar dari upah minimum Kabupaten Siak dan belum memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) jika dilihat dari jumlah tanggungan keluarga.

Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Hafid (2014), bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap tingkat upah. Dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja Industri Tekstil di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang”. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan Hafid dapat diketahui bahwa jumlah jam kerja, sistem kerja buruh

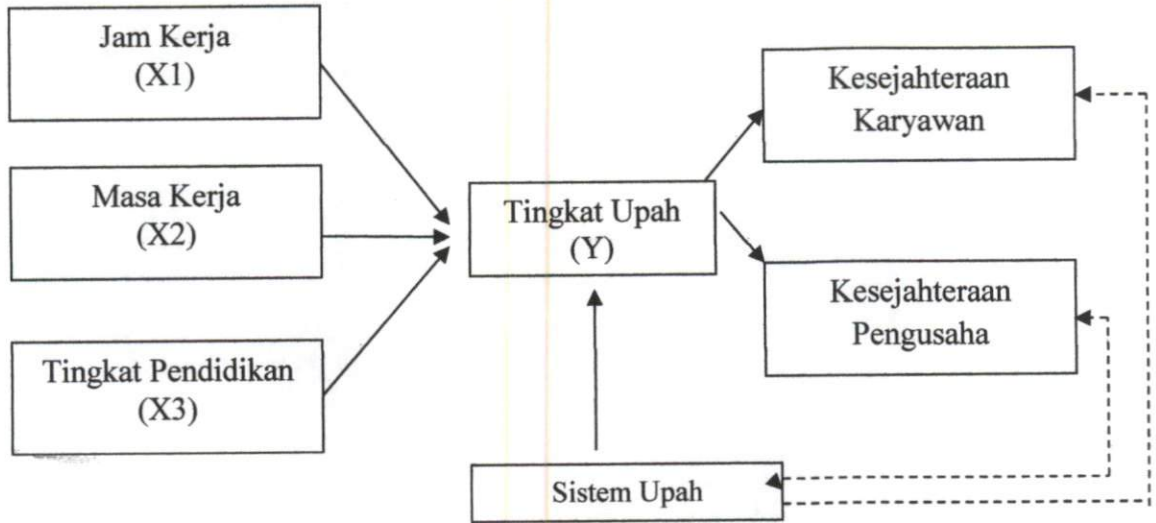
dan jumlah tanggungan buruh berpengaruh positif terhadap tingkat upah nominal yang diterima buruh industri tekstil, sedangkan masa kerja pekerja di perusahaannya, tingkat pendidikan buruh, jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap tingkat upah nominal yang diterima buruh industri tekstil dan produk turunannya (TPT) di Kecamatan Pedurungan.

2.3. Kerangka Pemikiran Konseptual

Dari penelitian empiris yang dilakukan diperoleh satu penelitian terdahulu yang dijadikan acuan utama dalam penelitian ini, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Lenny (2003) yang meneliti “Analisis Tingkat Upah dan Kesejahteraan Karyawan Pada Beberapa Perusahaan Industri di Kotamadya Medan”. Dimana variabel yang diteliti yaitu rata-rata jam kerja, masa kerja, tingkat pendidikan secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap tingkat upah karyawan, dan dalam analisis kesejahteraan karyawan (90 persen) sudah mampu dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, berdasarkan tingkat upah yang disetarakan dengan beras untuk menggambarkan taraf kehidupan karyawan. Namun perbedaan dengan penelitian ini, penulis menggunakan pengaruh sistem pengupahan terhadap kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan pengusaha, karena dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui sistem pengupahan harian, mingguan atau bulanan yang bisa meningkatkan kesejahteraan karyawan maupun pengusaha. Dengan tidak adanya penelitian sejenis yang menganalisis pengaruh sistem pengupahan terhadap kesejahteraan karyawan dan pengusaha, maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini adalah penelitian pendahulu.

Untuk memudahkan kegiatan penelitian yang akan dilakukan serta untuk memperjelas akar pemikiran, berikut ini gambar kerangka pemikiran konseptual dalam penelitian ini.

Gambar 2.2: Kerangka Penelitian



2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan literature dan kerangka pemikiran konseptual yang telah dilakukan, maka diajukanlah hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah karyawan pada IKM pengolahan pangan.
2. Diduga masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah karyawan pada IKM pengolahan pangan.
3. Diduga tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah karyawan pada IKM pengolahan pangan.
4. Diduga sistem pengupahan mempengaruhi kesejahteraan pengusaha pada IKM pengolahan pangan.

5. Diduga sistem pengupahan mempengaruhi kesejahteraan karyawan pada IKM pengolahan pangan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

3.1.1. Jenis Data

Data adalah fakta empirik yang dikumpulkan oleh peneliti untuk kepentingan memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian (Suryana, 2010). Berdasarkan pengukurannya, data dapat dikelompokkan menjadi dua, yakni data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kalimat, simbol, dan data lainnya yang bentuknya bukan angka. Kemudian data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka (Rianse, 2008). Berdasarkan pengukurannya, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini data kualitatif dan kuantitatif.

Berdasarkan dimensi waktu, data dibedakan menjadi data runtut waktu (*time-series*), data silang tempat (*cross-section*) dan data *polling*. Data runtut waktu (*time series*) merupakan data yang secara kronologis disusun menurut waktu pada suatu variabel tertentu yang digunakan untuk melihat pengaruh perubahan dalam rentang waktu tertentu. Data silang tempat (*cross-section*) merupakan data yang dikumpulkan pada suatu titik tertentu yang digunakan untuk mengamati respon dalam periode yang sama, sehingga variasi terjadinya antarpengamatan. Data *polling* merupakan kombinasi antara data runtut waktu dan silang tempat (Kuncoro, 2009). Berdasarkan dimensi waktu, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data silang tempat (*cross section*).

3.1.2. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data dikelompokkan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama atau sumber asli (langsung dari informan), data ini merupakan data mentah yang nantinya akan diproses untuk tujuan tertentu sesuai dengan kebutuhan. Data sekunder merupakan data yang diambil dari sumber kedua atau bukan sumber aslinya. Sumber data sekunder dapat berasal dari penelitian sebelumnya, lembaga pemerintah, lembaga swasta, dan lain sebagainya (Fairuzabadi, 2013).

Berdasarkan sumbernya, penelitian ini menggunakan kedua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data tentang analisis tingkat upah yaitu jumlah upah karyawan, jumlah jam kerja dalam satu hari, masa kerja di perusahaan, serta tingkat pendidikan karyawan. Selanjutnya diperlukan data mengenai pengaruh sistem pengupahan menurut waktu terhadap kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan pengusaha dimana, tingkat kesejahteraan karyawan diukur dari upah yang dikonversikan kedalam beras (kg), sumber air bersih, sumber penerangan yang digunakan, jamban, status rumah dan kondisi rumah. Sedangkan kesejahteraan pengusaha diukur dari tingkat keuntungan perbulan, tingkat keuntungan yang dikonversikan kedalam beras (kg), sumber air bersih, penerangan yang digunakan, jamban, status rumah dan kondisi rumah. Selain itu dibutuhkan data sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal, BPS, Disperindag dan instansi lain yang terkait.

3.1.3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data terkait yang diperlukan dalam penelitian ini, dilakukanlah pengumpulan data melalui :

a. Survei literatur

Survei literatur merupakan langkah penting dalam penelitian yang meliputi identifikasi, lokasi, dan analisis dari dokumen yang berisi informasi yang berhubungan dengan permasalahan penelitian secara sistematis. Dokumen ini meliputi jurnal, abstrak, tinjauan, buku, data statistik, dan laporan penelitian yang relevan (Kuncoro, 2009)

b. Survei Lapangan

Survei lapangan merupakan langkah untuk memperoleh data dengan meninjau langsung ke lapangan yang dalam hal ini adalah IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh, melalui:

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi (pengamatan) adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki (Kuswanto, 2011).

2. Metode kuesioner (angket)

Metode kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden (orang-orang yang menjawab atau orang yang akan diselidiki), terutama pada penelitian survei (Setya, 2012).

3. Metode wawancara

Wawancara merupakan kegiatan mencari bahan (keterangan, pendapat) melalui tanya jawab lisan dengan siapa saja yang diperlukan. Wawancara diadakan untuk mengungkapkan latar belakang, motif-motif yang ada di sekitar masalah yang diobservasi. Oleh karena itulah maka wawancara itu dilakukan, bilamana keterangan atau pendapat dengan jalan lain sudah tidak dapat diperoleh atau jalan dianggap terlalu sulit diperoleh (Dewi, 2010).

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari semua anggota obyek yang diteliti (Algifari, 2010). Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh pengusaha dan karyawan IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk menyimpulkan atau menggambarkan populasi. Teknik sampling merupakan suatu teknik atau cara dalam mengambil sampel yang representatif dari populasi. Dalam penelitian sosial dan ekonomi dan sebagaimana penelitian lainnya, terdapat beberapa ragam teknik sampling diantaranya secara acak (*random*) dan tidak acak (Putra, 2012). Namun dalam penelitian ini, penulis melakukan teknik pengambilan sampel secara acak (*random*). Pengambilan sampel acak dilakukan dengan cara bertahap (*multi stage random sampling*), dimana pengambilan sampel ini dilakukan dengan membagi populasi menjadi beberapa fraksi kemudian diambil sampelnya. Sample

fraksi yang dihasilkan dibagi lagi menjadi fraksi-fraksi yang lebih kecil kemudian diambil sampelnya. Pembagian menjadi fraksi ini dilakukan terus sampai pada unit sample yang diinginkan. Unit sample pertama disebut *Primary Sampling Unit* (PSU) dapat berupa *fraksi besar* atau *fraksi kecil* (wiearsyiffa, 2011).

Untuk lebih memberikan arahan atau lebih memfokuskan pemilihan sampel yang benar-benar dapat mewakili jumlah populasi, maka dilakukan penentuan ukuran sampel dari suatu populasi, terdapat bermacam-macam cara untuk penentuan ukuran sampel yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya teknik pengambilan sampel menurut Slovin (Umar, 2008) dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel.

N = Ukuran populasi.

E = Estimasi error (batas ketelitian) yang diinginkan.

Dalam penelitian ini diambil nilai error sebesar 10%.

Menurut data yang diperoleh Disperindag Kota Payakumbuh diketahui bahwa jumlah pengusaha di industri pengolahan pangan skala kecil dan menengah yang berada di Kota Payakumbuh sebesar 76 pengusaha. Kemudian jumlah tersebut dikalkulasikan dalam rumus Slovin dengan estimasi error sebesar 10%. Sehingga dapat diketahui sebagai berikut :

$$n = \frac{76}{1 + 76(0.01)} = 43$$

Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang akan diambil sebesar 43 orang pengusaha pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh. Setelah mengetahui jumlah proporsi sampel pengusaha yang akan diambil pada IKM pengolahan pangan, kemudian dilakukan penentuan tenaga kerja berdasarkan rumus Slovin, Menurut data yang diperoleh Disperindag Kota Payakumbuh diketahui bahwa jumlah tenaga kerja yang bekerja di IKM pengolahan pangan yang berada di Kota Payakumbuh sebesar 589 orang karyawan. Kemudian jumlah tersebut dikalkulasikan dalam rumus Slovin dengan estimasi error sebesar 10%. Sehingga dapat diketahui sebagai berikut :

$$n = \frac{589}{1 + 589(0.01)} = 85$$

Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang akan diambil sebesar 85 orang karyawan pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh.

3.3. Metode Analisis

Metode yang digunakan untuk menganalisis tingkat upah serta pengaruh sistem pengupahan terhadap kesejahteraan karyawan dan pengusaha adalah metode kuantitatif dan kualitatif. Metode kuantitatif menggunakan model regresi linier berganda dan metode kualitatif menggunakan model *crosstab*.

3.3.1. Analisis Crosstab

Analisis *crosstab* adalah suatu metode analisis berbentuk tabel, dimana menampilkan tabulasi silang atau tabel kontingensi yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengetahui apakah ada korelasi atau hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Analisis *crosstab* merupakan metode untuk

mentabulasikan beberapa variabel yang berbeda ke dalam suatu matriks. Tabel yang dianalisis di sini adalah hubungan antara variabel dalam baris dengan variabel dalam kolom.

Crosstab (Tabulasi Silang) merupakan metode untuk mentabulasikan beberapa variabel yang berbeda ke dalam suatu matriks. Hasil tabulasi silang disajikan ke dalam suatu tabel dengan variabel yang tersusun sebagai kolom dan baris. *Crosstab* ini mudah dipahami karena menyilangkan dua variabel dalam satu tabel (Mukti, 2012). Dalam penelitian ini analisis *crosstab* dilakukan untuk mengetahui pengaruh sistem pengupahan terhadap kesejahteraan pegawai dan kesejahteraan pengusaha pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh.

3.3.2. Model Regresi

Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah, yaitu pengaruh jam kerja, masa kerja, serta tingkat pendidikan terhadap tingkat upah secara matematis digunakan model dasar sebagai berikut:

$$Y = f(X_1, X_2, X_3, \dots, \mu) \dots \dots \dots (1)$$

Dimana:

Y = keseluruhan upah karyawan perbulan (rupiah)

X1 = jam kerja perhari (jam)

X2 = masa kerja (tahun)

X3 = tingkat pendidikan (skor)

μ = faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian

Persamaan diatas kemudian dijabarkan kedalam model ekonometrika berbentuk persamaan regresi berganda yang dikemukakan oleh Gujarati (2007).

Model persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (2)$$

Mengingat masing masing variabel bebas yang digunakan memiliki satuan yang berbeda, maka model regresi tersebut ditransformasikan ke dalam bentuk logaritma natural sebagai berikut :

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_1 \ln X_1 + \beta_2 \ln X_2 + \beta_3 \ln X_3 + e \dots\dots\dots (3)$$

Dimana:

Y = tingkat upah karyawan

β_0 = Konstanta

$\beta_{1,2,3,4}$ = Koefisien

X₁ = jam kerja perhari (jam)

X₂ = masa kerja (tahun)

X₃ = tingkat pendidikan (skor)

3.3.3. Uji kesesuaian

1. R² (Koefisien Determinasi) menyatakan proporsi atau persentase dari total variasi variabel tak bebas Y yang dijelaskan oleh variable penjelas X. Angka R² yang diperoleh digunakan untuk melihat kekuatan variabel independen menjelaskan variabel dependen.
2. Overall test (F-test) dilakukan dengan cara membandingkan nilai F-hitung yang diperoleh dengan nilai F-tabel yang dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi statistik koefisien regresi secara serempak. Jika F-hitung > F-tabel, maka seluruh variable bebas berpengaruh secara serempak terhadap variable terikat.
3. Partial test (t-test), dilakukan dengan cara membandingkan nilai T-hitung yang diperoleh dengan nilai T-tabel yang dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi statistik koefisien regresi secara persial. Jika T-hitung > T-

tabel, maka secara partial variable bebas berpengaruh signifikan terhadap variable terikat .

3.3.4. Uji Asumsi Klasik

Tujuan dilakukan uji asumsi klasik adalah untuk mendapatkan model regresi yang baik dan benar-benar mampu memberikan estimasi yang handal dan tidak bias sesuai dengan kaidah *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji outokorelasi. Suatu model regresi dapat dikatakan baik apabila lulus uji asumsi klasik yang berarti bahwa data linier, terdistribusi normal, bebas dari gejala multikol, bebas heteroskedastisitas dan bebas dari outokorelasi.

3.3.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Nilai terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dalam bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga (Suliyanto, 2011).

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, dependent variabel dan independent variabel keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2001). Untuk mendeteksinya dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plot. Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu dapat digunakan pengujian dengan Kolmogorov-Smirnov, merupakan uji normalitas yang menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika $K_{hitung} < K_{tabel}$ atau nilai $Sig. > \alpha$ (Suliyanto, 2011)

3.3.4.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung multikolinier (Suliyanto, 2011).

Salah satu cara untuk menguji gejala multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai TOL (*tolerance*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Suliyanto, 2011). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 maka model dinyatakan tidak mengandung multikolinieritas.

3.3.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homoskedastisitas. Yang diharapkan pada model regresi adalah yang homoskedastisitas. Salah satu metode yang bisa digunakan untuk uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode Glejser (Suliyanto, 2011). Gejala heteroskedastisitas ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai alpha ($\text{Sig} > \alpha$), maka dapat dipastikan model tidak mengandung heteroskedastisitas.

3.3.4.4. Uji Outokorelasi

Uji Outokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*time-series*) atau ruang (*cross section*). Untuk menguji ada atau tidaknya outokorelasi dapat dilakukan dengan metode Run Test. Untuk menyimpulkan apakah terjadi gejala outokorelasi atau tidak pada output Runs Test, maka nilai test dibandingkan dengan nilai tabel atau nilai probabilitas dibanding dengan nilai alphanya.

3.3.4.5. Uji Linieritas

Pengujian linieritas perlu dilakukan mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Hasil dari uji linieritas ini adalah informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik. Untuk mendeteksi

apakah model sebaiknya menggunakan persamaan linier atau tidak, salah satu metode yang dapat digunakan adalah uji Ramsey, uji Ramsey dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel. Jika F hitung < F tabel, maka model dinyatakan linier. F hitung dapat dihitung menggunakan rumus:

$$F = \frac{(R^2_{new} - R^2_{old})/m}{(1 - R^2_{new})/(n - k)}$$

Keterangan:

m = jumlah variabel independen yang baru masuk

n = jumlah data observasi

k = banyaknya parameter dalam persamaan baru

R^2_{new} = nilai R^2 dari persamaan regresi baru

R^2_{old} = nilai R^2 dari persamaan regresi lama

3.4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.4.1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel tingkat upah sebagai variabel terikat, dan jam kerja, masa kerja, serta tingkat pendidikan sebagai variabel bebas.

3.4.2. Definisi Operasional

1. Tingkat upah (Y), dimana tingkat upah merupakan rata-rata besarnya jumlah uang sebagai balas jasa yang dibayarkan pengusaha kepada pegawai yang bekerja di industri pengolahan pangan, dimana jumlah upah tersebut dinyatakan dalam rupiah.

2. Jam kerja (X_1), dimana jam kerja merupakan rata-rata jumlah jam kerja pegawai dalam waktu satu hari. Jam kerja tersebut dinyatakan dalam bentuk jam.
3. Masa kerja (X_2) dimana masa kerja merupakan sudah berapa lama pegawai tersebut bekerja pada IKM pengolahan pangan. Masa kerja dinyatakan dalam tahun.
4. Tingkat pendidikan (X_3) dimana tingkat pendidikan merupakan tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh oleh pegawai. Tingkat pendidikan dinyatakan dalam skor, tidak tamat SD diberi skor 1, tamat SD diberi skor 2, tamat SMP diberi skor 3, tamat SMA diberi skor 4, tamat Diploma diberi skor 5, dan tamat Sarjana diberi skor 6.
5. Kesejahteraan karyawan diukur dari tingkat upah, tingkat upah yang dikonversikan kedalam beras (kg), sumber air bersih, penerangan yang digunakan, jamban, status rumah dan kondisi rumah.
6. Kesejahteraan pengusaha diukur dari tingkat keuntungan perbulan, tingkat keuntungan yang dikonversikan kedalam beras (kg), sumber air bersih, penerangan yang digunakan, jamban, status rumah dan kondisi rumah.

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN PERKEMBANGAN PEREKONOMIAN DAERAH

4.1. Gambaran Umum Daerah

4.1.1. Wilayah

Secara geografis Kota Payakumbuh terletak pada posisi 00°10' sampai dengan 00°17' LS dan 100°35' sampai dengan 100°45' BT. Luas wilayah Kota Payakumbuh yaitu 80,43 Km² atau setara dengan 0.19 persen dari luas Provinsi Sumatera Barat.

Letak Kota Payakumbuh ini berbatasan dengan beberapa daerah administrasi pemerintahan lain yaitu:

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Harau dan Kecamatan Payakumbuh Kabupaten Lima Puluh Kota
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Luhak dan Kecamatan Situjuh Limo Nagari Kabupaten Lima Puluh Kota
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Payakumbuh dan Kecamatan Akabiluru Kabupaten Lima Puluh Kota
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Luhak dan Kecamatan Harau Kabupaten Lima Puluh Kota

Kota Payakumbuh terdiri 5 kecamatan yaitu Kecamatan Payakumbuh Utara, Kecamatan Payakumbuh Barat, Kecamatan Payakumbuh Timur, Kecamatan

Payakumbuh Selatan dan Kecamatan Lamposi Tigo Nagori. Pembagian wilayah administrasi daerah Kota Payakumbuh seperti terdapat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Pembagian Wilayah Administrasi Daerah Kota Payakumbuh

No	Kecamatan	Ibukota Kecamatan	Jumlah		Luas (Km2)
			Nagari	Kelurahan	
1	Payakumbuh Barat	Tanjung Pauh	1	22	19,08
2	Payakumbuh Utara	Padang Kaduduak	3	14	14,53
3	Payakumbuh Timur	Balai Batimah	1	25	22,73
4	Payakumbuh Selatan	Sawah Padang	2	9	14,67
5	Lamposi Tigo Nagari	Sungai Durian	1	6	9,42
Total			8	76	80,43

Sumber: Payakumbuh Dalam Angka 2012

Kota Payakumbuh terletak pada jalur transportasi yang menghubungkan Provinsi Sumatera Barat dengan Wilayah Sumatera bagian tengah. Posisi Kota Payakumbuh ini sangat strategis karena berada pada titik penghubung Kota Padang dan Kota Bukittinggi sebagai pusat pertumbuhan wilayah dengan Kota Pekanbaru sebagai ibu kota Provinsi Riau. Dalam hal ini Kota Payakumbuh merupakan pintu gerbang untuk keluar masuk Provinsi Riau khususnya untuk menuju Kota Pekanbaru dan Batam yang berkembang pesat dalam sektor perdagangan. Kota Payakumbuh, dengan jarak 124 km dari Kota Padang juga sangat strategis untuk dikembangkan bila dikaitkan dengan jalur transportasi dan Perdagangan Sumbar-Riau yang diperkirakan akan meningkat lebih pesat lagi pada masa mendatang. Dengan potensi yang demikian sangat cocok bagi Kota Payakumbuh sebagai kota yang menghasilkan produk oleh-oleh sehingga perkembangan IKM pengolahan pangan sangat perlu diperhatikan.

Kota Payakumbuh dilalui oleh tiga buah sungai yang tergolong besar yaitu Batang Agam, Batang Sinamar, dan Batang Lampasi. Batang Agam melewati Kota

Payakumbuh di bagian tengah dan melalui seluruh kecamatan yang ada. Batang Lampasi mempunyai anak sungai yaitu Batang Simantung dan Batang Pulau yang melewati Kecamatan Payakumbuh Utara.

4.1.2. Penduduk

Penduduk Kota Payakumbuh pada Tahun 2011 berjumlah 120.051 jiwa yang terdiri dari 59.493 jiwa penduduk laki-laki dan 60.558 jiwa penduduk perempuan dengan sex ratio 98. Jumlah penduduk Kota Payakumbuh menurut jenis kelamin dan sex ratio dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.2
Jumlah Penduduk Kota Payakumbuh Menurut Jenis Kelamin dan Sex Ratio
Tahun 2007-2012

Tahun	Jumlah Penduduk (Jiwa)			Sex Ratio (%)
	Laki-laki	Perempuan	Total	
2007	51.961	53.008	104.969	98
2008	52.446	53.548	105.994	98
2009	52.906	54.005	106.911	98
2010	58.333	59.543	117.876	98
2011	59.493	60.558	120.051	98
2012	60.650	61.800	122.450	98

Sumber : Payakumbuh Dalam Angka 2013

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa jumlah penduduk Kota Payakumbuh mengalami peningkatan setiap tahun dari Tahun 2007-2012 dengan rata-rata peningkatan 3,2% per tahun. Pada Tahun 2008 jumlah penduduk meningkat 0,97% dari tahun sebelumnya, dan pada Tahun 2009 pertumbuhan penduduk adalah 0,86%. Peningkatan jumlah penduduk yang paling tinggi terjadi pada Tahun 2010, dimana peningkatannya mencapai 10,25% dari tahun sebelumnya. Kemudian pada Tahun 2011 dan Tahun 2012 persentase peningkatan jumlah penduduk Kota Payakumbuh masing-masing sebesar 1,84% dan 2,0 %. Dari

tabel juga terlihat bahwa selama periode ditahun 2007-2012 jumlah penduduk perempuan lebih banyak dibanding jumlah penduduk laki-laki. Dengan banyaknya jumlah penduduk perempuan sehingga semakin besar potensi penyerapan tenaga kerja perempuan untuk bekerja pada industri yang memerlukan tenaga perempuan, salah satunya di industri kecil dan menengah pengolahan pangan.

Jumlah penduduk Kota Payakumbuh jika dirinci berdasarkan kelompok umur terdapat beberapa kelompok umur mulai dari 0-4 tahun hingga diatas 65 tahun. Sedangkan jika dirinci berdasarkan produktifitasnya penduduk dapat dikelompokkan menjadi penduduk usia produktif (15-64 tahun) dan penduduk usia tidak produktif (<15 tahun dan >64 tahun). Keterangan lebih rinci tentang persentase penduduk berdasarkan kelompok usia produktif dan tidak produktif tertera pada Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur Tahun 2007-2012 (Jiwa)

Kelompok Umur	2007	2008	2009	2010	2011	2012
0-4	11.077	10.629	11.905	12.671	12.905	12.612
5-9	11.822	10.413	10.176	12.329	12.558	12.390
10-14	9.883	10.010	11.543	11.793	12.011	12.903
15-19	9.717	10.629	8.843	10.390	10.583	11.806
20-24	8.123	7.051	6.871	8.035	8.183	9.659
25-39	8.795	7.651	10.102	9.862	10.043	9.194
30-34	8.708	8.343	6.000	9.649	9.827	9.196
35-39	5.791	6.722	9.096	8.686	8.846	8.586
40-44	7.830	8.581	7.363	7.654	7.794	7.659
45-49	7.026	7.866	6.224	6.785	6.910	6.880
50-54	4.595	5.752	5.906	6.216	6.332	6.294
55-59	3.223	4.102	3.380	4.448	4.529	5.195
60-64	2.139	2.178	3.211	2.619	2.667	3.391
65+	6.240	5.067	6.291	6.739	6.863	6.685
Total	104.969	105.994	106.911	117.876	120.051	122.450

Sumber : Payakumbuh Dalam Angka 2013

Pengelompokan penduduk berdasarkan kelompok umur menunjukkan bahwa jumlah penduduk terbesar selama 6 tahun terakhir adalah pada kelompok

umur 0-4 tahun dan 5-9 tahun. Sedangkan jumlah penduduk paling kecil yaitu pada kelompok umur 50-54 tahun dan 55-59 tahun.

Kemudian berdasarkan produktifitasnya penduduk dapat dikelompokkan menjadi penduduk usia produktif dan penduduk usia non produktif. Penduduk usia non produktif adalah gabungan penduduk usia muda (0 – 14 tahun) dan usia tua (65 tahun ke atas). Sedangkan penduduk yang termasuk dalam usia produktif adalah penduduk usia 15–64 tahun.

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk Kota Payakumbuh berada pada usia produktif, yaitu mencapai 71,62%. Persen dari total jumlah penduduk dan penduduk usia non produktif adalah sebesar 28.33%. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat produktifitas penduduk Kota Payakumbuh adalah tinggi sehingga semakin besar potensi penduduk untuk bekerja di industri yang produktif yaitu industri kecil dan menengah pengolahan pangan. Jika dirinci berdasarkan lapangan usaha jumlah penduduk 15 tahun ke atas paling banyak bekerja pada sektor perdagangan, hotel dan restoran.

Tabel 4.4
Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun ke atas yang bekerja dirinci Menurut Lapangan Usaha Tahun 2007-2012 (jiwa)

Lapangan Usaha	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Pertanian	6.259	8.840	8.002	7.373	11.404	11.360
Industri	4.496	4.993	3.808	4.183	4.527	4.617
Perdagangan,hotel dan restoran	15.985	15.315	16.851	18.850	16.719	17.052
Jasa Kemasyarakatan	10.573	10.172	11.093	14.648	11.093	11.316
Lainnya	5.020	5.625	6.304	7.754	7.967	8.123
Total	42.333	44.972	46.058	53.508	51.710	52.466

Sumber : Payakumbuh Dalam Angka 2013

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas paling banyak bekerja di sektor perdagangan, hotel dan restoran. Pada Tahun

2007 jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas mencapai 37,76% dari total penduduk usia produktif di Kota Payakumbuh. Pada Tahun 2008 persentasenya sedikit menurun dibandingkan tahun sebelumnya, yaitu 34,05%. Namun Tahun 2009 kembali meningkat menjadi 36,58%. Kemudian Tahun 2010 dan 2011 persentase jumlah penduduk usia 15 tahun keatas yang bekerja disektor perdagangan hotel dan restoran masing-masing adalah 35,23% dan 32,33%. Terakhir Tahun 2012 persentase jumlah penduduk usia 15 tahun keatas yang berkerja di sektor perdagangan hotel dan restoran adalah sebesar 32,50%, dengan tingginya sektor perdagangan semakin menunjang Kota Payakumbuh untuk memasarkan produk-produk yang dihasilkan oleh daerahnya, terutama produk pengolahan pangan yang dijadikan oleh-oleh khas Kota Payakumbuh.

4.2. Perkembangan Perekonomian Daerah

4.2.1. PDRB Kota Payakumbuh

PDRB didefinisikan sebagai jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu wilayah tertentu atau merupakan jumlah nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi (BPS, 2009). Terdapat 9 sektor pembentuk struktur PDRB Kota Payakumbuh, diantaranya sektor pertanian, sektor pertambangan dan penggalian, sektor industri pengolahan, sektor listrik, gas dan air bersih, sektor bangunan, sektor perdagangan, hotel dan restoran, sektor pengangkutan dan komunikasi, sektor keuangan, persewaan dan jasa perusahaan, sektor jasa-jasa.

Dari 9 sektor tersebut terdapat 3 sektor yang merupakan penyumbang terbesar terhadap PDRB Kota Payakumbuh. Sektor tersebut adalah sektor jasa-jasa,

yang memberikan sumbangan sebesar Rp. 220.312.26 juta atau sebesar 23,76% terhadap PDRB Kota Payakumbuh Tahun 2011, sektor pengangkutan dan komunikasi memberikan sumbangan sebanyak Rp. 193.358,38 juta atau sebesar 23,76%, dan sektor perdagangan hotel dan restoran yang memberikan sumbangan sebanyak Rp. 174.305,18 juta atau sebanyak 19,09% terhadap PDRB Kota Payakumbuh.

Namun jika dilihat secara subsektor, subsektor perdagangan merupakan subsektor yang memberikan kontribusi paling besar terhadap PDRB Kota Payakumbuh, melebihi subsektor pemerintahan umum dan pemerintahan dari sektor jasa-jasa dan subsektor angkutan darat dari sektor pengangkutan dan komunikasi.

Table 4.5
PDRB Kota Payakumbuh Atas Dasar Harga Konstan 2000 Menurut Lapangan Usaha
2010-2012 (Jutaan Rupiah)

No	Lapangan usaha	2010	2011	2012
1	PERTANIAN	90,209.64	95,800.82	101,615.93
	a. Tanaman Pangan dan Hortikultura	58,633.48	62,300.27	65,838.82
	b. Perkebunan	2,842.00	3,007.30	3,221.14
	c. Peternakan	22,770.91	24,311.65	26,089.81
	d. Perikanan	5,963.25	6,181.60	6,466.15
2	PERTAMBANGAN DAN PENGGALIAN	3,191.92	3,366.99	3,525.56
	a. Penggalian	3,191.92	3,366.99	3,525.56
3	INDUSTRI PENGOLAHAN	58,647.10	62,138.71	66,190.69
	a. Industri Tanpa Migas	58,647.10	62,138.71	66,190.69
4	LISTRIK, GAS DAN AIR BERSIH	12,378.99	13,259.33	14,070.82
	a. Listrik	8,953.33	9,528.23	10,200.93
	b. Air Bersih	3,425.66	3,731.09	3,869.89
5	BANGUNAN	64,609.46	70,002.37	74,996.53
6	PERDAGANGAN, HOTEL DAN RESTORAN	161,764.15	174,305.18	189,846.76
	a. Perdagangan Besar dan eceran	153,708.39	165,721.60	180,066.20
	b. Hotel	610.52	650.45	729.89
	c. Restoran	7,445.24	7,933.13	9,050.67
7	PENGANGKUTAN DAN KOMUNIKSI	183,880.52	193,358.38	200,941.37
	a. Angkutan Darat	153,015.00	158,647.69	166,305.41
	b. Jasa Penunjang Angkutan	3,726.72	3,838.02	3,974.23
	c. Pos dan Telekomunikasi	27,138.80	30,872.66	34,635.97
8	KEUANGAN, PERSEWAAN DAN JASA PERUSAHAAN	90,198.43	98,312.25	106,922.16
	a. Bank	44,743.13	49,746.45	55,262.35
	b. Lembaga Keuangan Bukan Bank	5,576.18	5,923.12	6,306.04
	c. Sewa Bangunan	38,827.68	41,537.52	44,171.33
	d. Jasa Perusahaan	1,051.44	1,105.16	1,182.44
9	JASA-JASA	206,781.65	220,312.26	236,261.31
	a. Pemerintahan Umum dan Pertahanan	136,869.56	146,600.98	158,593.33
	b. Swasta	69,912.10	73,711.28	77,667.98
	Produk Domestik Regional Bruto	871,661.87	930,856.29	994,371.12

Sumber : Payakumbuh Dalam Angka 2013

Berdasarkan Tabel 4.5 terlihat bahwa subsektor perdagangan yang merupakan salah satu subsektor sektor perdagangan, hotel dan restoran memberikan sumbangan terbesar terhadap PDRB Kota Payakumbuh dibandingkan subsektor yang lainnya. Tahun 2012 subsektor perdagangan memberikan kontribusi sebesar 180,066.20 atau sebesar 18,11%, dibandingkan dengan subsektor angkutan darat

dan pemerintahan umum dan pertahanan yang memberikan kontribusi masing-masing sebanyak Rp.166.305.41 juta dan Rp.158.593.33 juta.

Selain itu kontribusi subsektor perdagangan juga meningkat setiap tahunnya selama 3 tahun terakhir. Pada Tahun 2010 subsektor perdagangan memberikan kontribusi sebesar 153,708.39 atau sebesar 17,63%. Kemudian Tahun 2011 kontribusinya meningkat menjadi 165,721.60 atau sebesar 17,80% dan terakhir pada Tahun 2012 meningkat lagi menjadi 180,066.20 atau sebesar 18,11%. Hal ini menunjukkan bahwa subsektor perdagangan sebagai salah satu subsektor dari sektor perdagangan hotel dan restoran merupakan salah satu sektor unggulan di Kota Payakumbuh, dimana restoran termasuk industri kecil dan menengah pengolahan pangan.

4.2.2. Pertumbuhan Ekonomi Kota Payakumbuh

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu indikator untuk melihat perekonomian suatu daerah. Pertumbuhan ekonomi berarti perkembangan kegiatan dalam perekonomian yang menyebabkan barang dan jasa yang diproduksi dalam masyarakat bertambah dan kemakmuran masyarakat meningkat (Sukirno, 2005). Perkembangan pertumbuhan ekonomi Kota Payakumbuh dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6
Pertumbuhan Ekonomi Kota Payakumbuh

Tahun	PDRB	Pertumbuhan (%)
2002	548,694.91	-
2003	576,841.68	5.13
2004	609,186.75	5.61
2005	644,369.03	5.78
2006	684,222.31	6.18
2007	727,773.48	6.37
2008	774,485.72	6.42
2009	819,396.50	5.80
2010	871,661.87	6.38
2011	930,856.29	6.79
2012	994,371.12	6.82
Rata-rata		6.13

Sumber : *Payakumbuh Dalam Angka 2013*

Tabel 4.6 menunjukkan pertumbuhan ekonomi Kota Payakumbuh terus meningkat dari Tahun 2002 hingga Tahun 2012 dengan rata-rata peningkatan 6.13% pertahun. Walaupun pada Tahun 2003 hingga 2005 perekonomian Payakumbuh tumbuh dibawah rata rata, namun pada Tahun 2011 pertumbuhan ekonomi Kota Payakumbuh sudah berada pada angka 6,79 dan pada Tahun 2012, pertumbuhan ekonomi Payakumbuh sudah mencapai angka 6,82 bahkan merupakan yang tertinggi di Provinsi Sumatera Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa kegiatan pembangunan yang dilakukan telah memberikan hasil yang cukup baik, dan ini juga berarti bahwa perekonomian Kota Payakumbuh semakin membaik.

4.2.3. Industri Kecil dan Menengah (IKM) Kota Payakumbuh

Sektor industri sebagai penggerak perekonomian telah mampu memberikan sumbangsih yang sangat besar dan telah mampu menciptakan peluang kerja yang

luas bagi masyarakat. Kemampuan industri bertahan di zaman IPTEK yang mengalami percepatan saat ini adalah suatu keharusan jika ingin terus dapat bersaing. Klasifikasi industri menurut Peraturan Menteri Perindustrian RI No. 98/M-IND/12/2012 tentang Program Restrukturisasi Mesin/Peralatan IKM disebutkan bahwa industri dengan nilai investasi (diluar tanah dan bangunan tempat usaha) seluruhnya sampai Rp 500.000.000,- untuk Industri Kecil dan Rp 10.000.000.000,- untuk Industri Menengah.

Industri kecil Menengah (IKM) merupakan salah satu segmen industri yang dapat dijadikan tumpuan dalam penciptaan iklim wirausaha yang dapat menyerap tenaga kerja. IKM sudah terbukti ketangguhannya dapat bertahan terhadap terpaan badai krisis ekonomi periode *pra-reformasi* tahun 1997-1998 karena memiliki *fleksibilitas* dan *elastisitas* yang tinggi. Karakteristik inilah yang memberikan andil cukup *signifikan* untuk mewujudkan perekonomian daerah yang tangguh yang bercirikan kerakyatan. Istimewanya IKM yang bertahan pada saat krisis ekonomi sebelum era reformasi sebagian besar adalah IKM yang belum dibekali oleh ilmu produktivitas, sistem manajerial yang baik, sistem keuangan yang mengatur arus keluar masuk modal atau keuntungan yang didapat di lembaga *formal* maupun *nonformal*.

Di Kota Payakumbuh khususnya industri kecil dan menengah (IKM) mengalami perkembangan, perkembangan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Perkembangan Industri Kecil dan Menengah
Tahun 2010-2014

No	Uraian	Tahun				
		2010	2011	2012	2013	2014
1	Unit Usaha	844	596	689	689	1.569
2	Tenaga Kerja (Org)	4.256	2.965	3.173	3.173	-
3	Investasi (Rp.000)	51.870.633	43.570.954	60.061.430	60.061.430	-
4	Produksi (Rp.000)	68.171.632	52.299.631	51.898.083	51.898.083	-
5	Bahan Baku (Rp.000)	39.985.032	32.277.623	35.605.581	35.605.581	-

Sumber: *Disperindag Prov. Sumatera barat dan Kota Payakumbuh*

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah IKM di Kota Payakumbuh berfluktuasi dari Tahun 2010-2014. Hal ini terlihat pada Tahun 2010 jumlahnya mencapai 844 unit usaha, kemudian mengalami penurunan pada Tahun 2011 menjadi 596 unit, selanjutnya mengalami peningkatan kembali sebesar 689 unit, dengan jumlah yang sama pada Tahun 2012 dan Tahun 2013, dan jumlahnya pun kembali meningkat menjadi 1.569 unit pada Tahun 2014. Begitu juga dengan jumlah tenaga kerja yang terserap pada IKM di Kota Payakumbuh mengalami fluktuasi dari Tahun 2010-2013, dimana jumlah tenaga kerja yang terserap paling besar yaitu pada Tahun 2010 dengan jumlah tenaga kerja sebesar 4.256 orang, lalu menurun pada Tahun 2011 menjadi 2.965 orang, dan kembali meningkat menjadi 3.173 orang pada Tahun 2012 dan 2013.

Begitu juga dengan nilai investasi, produksi dan bahan baku yang mengalami fluktuasi dari Tahun 2010-2013, dimana nilai investasi pada Tahun 2010 sebesar Rp. 51.870.633.000,- dan menurun pada Tahun 2011 sebesar Rp.43.570.954.000,- namun meningkat kembali pada Tahun 2012 dan 2013 menjadi Rp. 60.061.430.000,-. Selanjutnya untuk nilai produksi IKM pada Tahun 2010 sebesar Rp.68.171.632.000,- jumlah ini merupakan jumlah tertinggi dari

Tahun 2010-2013. Selanjutnya pada Tahun 2011 jumlah produksi IKM menurun menjadi sebesar Rp. 52.299.631.000,- kemudian mengalami penurunan kembali pada Tahun 2012 dan Tahun 2013 dengan jumlah yang sama sebesar Rp.51.898.083.000,-. Untuk nilai bahan baku pada IKM di Kota Payakumbuh yang terbesar pada Tahun 2010, dimana pada Tahun 2010 nilai bahan baku mencapai Rp. 39.985.032.000,- dan pada Tahun 2011 menurun menjadi Rp.32.277.623.000, kemudian meningkat kembali pada Tahun 2012 dan 2013 menjadi Rp. 35.605.581.000,-.

4.2.4. Industri Kecil dan Menengah (IKM) Pengolahan Pangan

Payakumbuh dikenal dengan makanan ringannya yang beraneka ragam, industri makanan ringan tersebut merupakan hasil pengolahan pangan yang berkembang pada industri kecil dan menengah (IKM) di Kota Payakumbuh sehingga tidak heran tumbuh dan menjamurnya jumlah industri kecil dan menengah pengolahan pangan tersebut di setiap wilayah Kota Payakumbuh. Perkembangan jumlah industri kecil dan menengah (IKM) pengolahan pangan di setiap wilayah Kota Payakumbuh tersebut dapat ditunjukkan pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Jumlah Industri Kecil dan Menengah (IKM) Pengolahan Pangan
di Kota Payakumbuh
Tahun 2013

No.	Kecamatan	Ibukota Kecamatan	Jumlah		Jumlah IKM Pengolahan Pangan
			Nagari	Kelurahan	
1	Payakumbuh Barat	Tanjung Pauh	1	10	27
2	Payakumbuh Utara	Padang Kaduduak	1	14	18
3	Payakumbuh Timur	Balai Batimah	3	6	10
4	Payakumbuh Selatan	Sawah Padang	2	3	7
5	Lamposi Tigo Nagori	Sungai Durian	1	4	14
Total			8	37	76

Sumber: *Data Disperindag Kota Payakumbuh*

Pada Tabel 4.8 terlihat bahwa jumlah IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh pada Tahun 2013 adalah sebanyak 76 unit, yang tersebar di 37 kelurahan dan 8 nagari. Jumlah IKM pengolahan pangan yang terbesar terletak di Kecamatan Payakumbuh Barat dengan jumlah 27 unit IKM pengolahan pangan yang tersebar di 10 kelurahan dan 1 nagari, dan yang paling sedikit terletak di Kecamatan Payakumbuh Selatan dengan jumlah 7 unit yang tersebar di 3 kelurahan dan 2 nagari. Jumlah ini tentunya bisa bertambah maupun berkurang setiap tahunnya, apabila IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh terus berkembang pesat, baik dari segi jumlah unitnya, jumlah produksinya, maupun tingkat keuntungannya, maka hal ini akan memacu munculnya unit-unit IKM pengolahan pangan baru. Namun apabila IKM pengolahan pangan tersebut kesulitan dalam hal permodalan dan keuntungan yang diperolehpun kecil, maka kemungkinan besar jumlah IKM pengolahan pangan tersebut bisa saja berkurang.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Analisis Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dan pengusaha pada industri kecil dan menengah (IKM) pengolahan pangan di Kota Payakumbuh, responden karyawan berjumlah 85 karyawan dan responden pengusaha berjumlah 43 pengusaha. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan pengisian kuisioner.

5.1.1. Karakteristik Karyawan

Gambaran tentang karyawan dapat diklasifikasikan berdasarkan karakteristiknya, yaitu jenis kelamin, tingkat pendidikan, umur, jumlah tanggungan, status, masa kerja, faktor motivasi bekerja, jenis pekerjaan dan jumlah jam kerja.

5.1.1.1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden karyawan berdasarkan jenis kelamin lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.1 berikut:

Tabel 5.1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen (%)
1	Perempuan	63	74,12
2	Laki-Laki	22	25,88
	Total	85	100

Sumber: *Penelitian Lapangan, 2015*

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat dilihat bahwa dari 85 jumlah karyawan, 63 orang atau sebesar 74,12% berjenis kelamin perempuan, sedangkan sisanya 25,88%

atau sebanyak 22 orang adalah karyawan laki-laki. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada IKM pengolahan pangan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan. Hal ini disebabkan karena memang jenis pekerjaan pada industri pengolahan pangan adalah dengan cara mengolah makanan (memasak), dimana pada umumnya memasak merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan yaitu para ibu-ibu. Pengolahan pangan ini terdiri dari memasak aneka kue (kue kering dan kue bolu) aneka kerupuk (sanjai, ubi, pedas, lento), aneka rendang dan aneka camilan lainnya.

5.1.1.2. Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan pada IKM pengolahan pangan dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi, dimana sebagian besar para karyawan menamatkan tingkat pendidikan hingga tingkat SMA dan ada beberapa yang menamatkan tingkat pendidikan hingga ke perguruan tinggi.

Tabel 5.2
Jumlah Responden Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK TAMAT	4	4,7	4,7	4,7
SD	21	24,7	24,7	29,4
SD	19	22,4	22,4	51,8
Valid SMP	38	44,7	44,7	96,5
SMA	2	2,4	2,4	98,8
DIPLOMA	1	1,2	1,2	100,0
SARJANA	85	100,0	100,0	
Total				

Sumber: Penelitian Lapangan, 2015

Berdasarkan Tabel 5.2 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden karyawan yaitu 38 orang atau sebesar 44.7% memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi dimana mereka menamatkan tingkat pendidikan hingga ke tingkat

SMA, 2 orang menamatkan tingkat pendidikan diploma atau sebesar 2,4% dan 1 orang menamatkan tingkat pendidikan sarjana atau sebesar 1,2 persen. Pada IKM pengolahan pangan juga terdapat karyawan yang tidak menamatkan tingkat pendidikan hingga SMA, dimana tamatan SMP sebanyak 19 karyawan atau sebesar 22,4%, tamatan SD sebanyak 21 orang karyawan atau sebesar 24,7 % dan ada juga karyawan yang tidak menamatkan tingkat pendidikan dasarnya yaitu sebanyak 4 orang karyawan atau sebesar 4,7%.

Dengan beragamnya tingkat pendidikan yang dimiliki oleh para karyawan, ini menandakan bahwa pada IKM pengolahan pangan, tingkat pendidikan bukanlah hal yang menjadi syarat untuk bekerja, namun hal yang menjadi syarat bekerja pada IKM pengolahan pangan adalah keahlian, hal ini terlihat dengan diajukannya salah satu pertanyaan kepada karyawan yang menjadi responden, dapat dilihat pada Tabel 5.3

Tabel 5.3
Point Pertanyaan Responden Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban		Total	Persen
		Ya	Tidak		
1	Apakah tingkat pendidikan menjadi syarat saudara bekerja pada usaha ini?	0	85	85	100%

Sumber: Penelitian Lapangan, 2015

Dapat kita lihat pada Tabel 5.3 bahwa sebanyak 85 karyawan atau sebesar 100% menjawab tingkat pendidikan bukanlah syarat untuk bekerja pada IKM pengolahan pangan, karena menurut mereka keahlianlah yang dibutuhkan dalam bekerja. Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi yaitu diploma dan sarjana, yaitu karyawan yang memiliki hubungan kekerabatan dengan

pemilik usaha seperti anak, istri dan juga menantu, karena mereka dituntut untuk meneruskan usaha dari keluarganya tersebut.

5.1.1.3. Umur

Jumlah responden berdasarkan kelompok umur dapat dilihat pada Tabel 5.4 berikut:

Tabel 5.4
Jumlah Responden Karyawan Berdasarkan Kelompok Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 16-25 Tahun	19	22,4	22,4	22,4
26-35 Tahun	20	23,5	23,5	45,9
36-45 Tahun	24	28,2	28,2	74,1
46-55 Tahun	16	18,8	18,8	92,9
56-65 Tahun	6	7,1	7,1	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Sumber: Penelitian Lapangan, 2015

Dari Tabel 5.4 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan paling banyak adalah pada kelompok umur 36-45 dan 26-35 tahun yaitu masing-masing sebesar 28,2% dan 23,5% dari total responden. Kemudian karyawan yang paling sedikit adalah pada kelompok umur 56-65 tahun yaitu sebanyak 6 orang atau sebesar 7,1% dari total seluruh responden. Namun jika dilihat secara keseluruhan responden rata-rata berumur 16-55 tahun atau dengan kata lain berada pada usia produktif. Hal ini menunjukkan karyawan yang bekerja pada IKM pengolahan pangan masih sangat mampu untuk menghasilkan produk lebih banyak dan biasanya orang pada tingkat usia ini masih cenderung terbuka pikirannya untuk berkarya (berinovasi) sehingga produk yang dihasilkan lebih menarik dan berkualitas.

5.1.1.4. Jumlah Tanggungan

Jumlah responden karyawan berdasarkan jumlah tanggungan dapat dilihat pada Tabel 5.5 berikut:

Tabel 5.5
Jumlah Responden Karyawan Berdasarkan Jumlah Tanggungan

No	Jumlah Tanggungan	Jumlah	Persen (%)
1	0-1	49	57,65
2	2-3	29	34,12
3	4-5	5	5,88
4	6-7	2	2,35
	Total	85	100,00

Sumber: *Penelitian Lapangan, 2014*

Tabel 5.5 diatas menunjukkan bahwa lebih dari setengah karyawan yaitu sebesar 57,65% atau sebanyak 49 orang mempunyai taggungan 0-1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden karyawan yang bekerja pada IKM pengolahan pangan sebagian besar tidak memiliki jumlah tanggungan yang cukup banyak. Walaupun jumlah karyawan yang memiliki tanggungan sebesar 0-1 cukup banyak, namun banyak juga karyawan yang memiliki jumlah tanggungan yang lebih dari satu, yaitu sebesar 34,12% atau sebanyak 29 orang mempunyai jumlah tanggungan 2-3 orang, sebesar 5,88% atau sebanyak 5 karyawan memiliki tanggungan sebanyak 4-5 orang dan sebesar 2,35% atau sebanyak 2 karyawan yang memiliki tanggungan 6-7 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa banyak juga karyawan yang mempunyai beban ekonomi yang cukup berat, karena banyaknya jumlah tanggungan yang harus dibiayai kebutuhan hidupnya, hal tersebut merupakan salah satu motivasi karyawan untuk bekerja pada IKM pengolahan pangan ini.

5.1.1.5. Status Sipil

Jumlah responden karyawan berdasarkan status sipil dapat dilihat pada Tabel 5.6 berikut:

Tabel 5.6
Jumlah Responden Karyawan Berdasarkan Status Sipil

No	Status	Jumlah	Persen (%)
1	Sudah Menikah	69	81,18
2	Belum Menikah	16	18,82
	Total	85	100

Sumber: *Penelitian Lapangan, 2015*

Berdasarkan Tabel 5.6 dapat dilihat bahwa jumlah responden karyawan paling banyak adalah yang berstatus sudah menikah yaitu dengan jumlah 69 orang atau sebesar 81,18% dari total seluruh karyawan yang menjadi responden, sisanya sebanyak 16 orang atau sebesar 18,82% karyawan berstatus belum menikah. Hal ini disebabkan karena karyawan yang sudah menikah dituntut untuk mencari penghasilan lebih karena harus mencukupi kebutuhan pribadi, suami/istri dan anak-anaknya dan juga karyawan yang sudah menikah lebih memilih bekerja pada IKM pengolahan pangan ini karena tidak terlalu banyak menyita waktu dan tenaga yang besar, sehingga para karyawan yang sudah menikah masih mempunyai banyak waktu untuk mengurus anak di rumah dan mengurus kebutuhan keluarga lainnya. Berbeda untuk karyawan yang belum menikah cenderung lebih memikirkan kebutuhan pribadinya dan waktunya lebih banyak untuk diri sendiri sehingga tidak terlalu memikirkan jenis pekerjaannya.

5.1.1.6. Masa Kerja

Jumlah responden karyawan berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 5.7 berikut:

Tabel 5.7
Jumlah Responden Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persen (%)
1	1-5	52	61,18
2	6-10	19	22,35
3	11-15	8	9,41
4	16-20	3	3,53
5	21-25	3	3,53
	Total	85	100,00

Sumber: *Penelitian Lapangan, 2015*

Pada Tabel 5.7 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan atau lebih dari 50% karyawan bekerja selama 1-5 tahun pada IKM pengolahan pangan, yaitu sebesar 61,18% atau sebanyak 52 karyawan. Hal ini disebabkan karena pekerjaan di industri kecil dan menengah (IKM) pengolahan pangan tidak bersifat mengikat, jadi karyawan yang bekerja di satu IKM pengolahan pangan apabila tidak nyaman, baik dari segi upah maupun dari segi tingkat kesulitan pekerjaannya, maka bisa pindah ke IKM pengolahan pangan yang lain atau bekerja pada bidang yang lain, yang mereka rasa lebih membuat mereka nyaman.

Banyak juga karyawan yang bekerja selama 6-10 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 22,35% dari total seluruh responden karyawan dan yang mempunyai masa kerja paling lama yaitu selama 21-25 tahun yaitu sebanyak 3 orang atau sebesar 3,35% dari total seluruh responden karyawan. Bertahannya karyawan yang mempunyai masa kerja yang cukup lama tersebut bisa disebabkan

karena mereka sudah nyaman dengan pekerjaannya dan bisa juga disebabkan karena keterikatan hubungan keluarga dengan pemilik usaha, yang membuat mereka tidak ingin beralih ke pekerjaan yang lain.

5.1.1.7. Faktor Motivasi Bekerja

Jumlah responden karyawan berdasarkan faktor yang memotivasi bekerja dapat dilihat pada Tabel 5.8 berikut:

Tabel 5.8
Jumlah Responden Karyawan Berdasarkan Faktor Yang Memotivasi Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Dorongan Keluarga	4	4,7	4,7	4,7
Kebutuhan Hidup	39	45,9	45,9	50,6
Kemauan Sendiri	42	49,4	49,4	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Sumber: *Penelitian Lapangan, 2015*

Pada Tabel 5.8 dapat dilihat bahwa faktor yang memotivasi responden karyawan untuk bekerja pada IKM pengolahan pangan paling besar yaitu kemauan mereka sendiri sebanyak 42 orang karyawan yaitu sebesar 49,4% karyawan dan selanjutnya yang mempengaruhi motivasi karyawan yaitu faktor kebutuhan kebutuhan hidup sebanyak 39 orang karyawan atau sebesar 45,9% karyawan, serta yang paling sedikit adalah dorongan keluarga sebanyak 4 orang karyawan atau sebesar 4,7%. Hal ini menunjukkan karyawan yang bekerja pada IKM pengolahan pangan lebih banyak yang bekerja atas kemauan mereka sendiri, sehingga pekerjaan yang mereka kerjakan lebih berkualitas karena tidak ada paksaan dari pihak manapun sehingga upah yang karyawan terima lebih besar.

5.1.1.8. Jenis Pekerjaan

Jumlah responden karyawan berdasarkan jenis pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 5.9 berikut:

Tabel 5.9
Jumlah Responden Karyawan Berdasarkan Jenis Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sampingan	6	7,1	7,1	7,1
Valid Utama	79	92,9	92,9	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Sumber: Penelitian Lapangan, 2015

Pada Tabel 5.9 diatas dapat kita lihat bahwa sebagian besar karyawan yang memilih bekerja pada IKM pengolahan pangan sebagai pekerjaan utama, yaitu sebanyak 79 orang atau sebesar 92,9% dan sebagian kecil karyawan memilih sebagai pekerjaan sampingan yaitu sebanyak 6 orang karyawan atau sebesar 7,1%. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa para karyawan yang bekerja pada IKM pengolahan pangan bisa lebih total mencurahkan waktu dan tenaganya untuk satu jenis pekerjaan, sehingga karyawan tersebut bisa menghasilkan suatu pekerjaan yang bernilai lebih dan berkualitas sehingga akan membantu pertumbuhan usaha tempat dia bekerja, yang pada akhirnya dapat menunjang upah yang diberikan pemilik usaha kepada karyawan tersebut.

5.1.1.9. Jumlah Jam Kerja

Jumlah responden karyawan berdasarkan jumlah jam kerja dilihat pada Tabel 5.10 berikut:

Tabel 5.10
Jumlah Responden Karyawan Berdasarkan Jumlah Jam Kerja (hari)

No	Jam Kerja	Jumlah (Unit)	Persen (%)
1	< 5	5	5,88
2	5-10	69	81,18
3	>10	11	12,94
	Total	85	100,00

Sumber: *Penelitian Lapangan, 2015*

Berdasarkan Tabel 5.10 dapat kita lihat bahwa paling banyak responden karyawan memiliki jumlah jam kerja terbanyak sekitar 5-10 jam dalam satu hari, yaitu sebanyak 69 orang atau sebesar 81,18% dan paling sedikit yaitu karyawan yang memiliki kisaran jam kerja <5 jam dalam satu hari yaitu sebanyak 5 orang atau sebesar 5,88%, sedangkan jumlah jam kerja >10 jam dalam satu hari adalah sebanyak 11 orang atau sebesar 12,94%.

Jumlah jam kerja >10 jam per hari ini biasanya karena adanya sistem lembur apabila pada suatu kondisi tertentu, misalkan pada hari-hari besar misalnya lebaran dan hari libur bersama, pada saat itu jumlah permintaan pada IKM pengolahan pangan seperti aneka kue dan aneka makanan tradisional (rendang telur, batiah, beras rendang, dll) meningkat, untuk itu diperlukan jumlah jam kerja yang panjang, penyebab lainnya yaitu perbedaan jenis produk masing –masing IKM pengolahan pangan, misalkan karyawan pada bagian pengolahan (ex:memasak) jumlah jam kerjanya lebih panjang dibandingkan karyawan pada bagian pembungkusan makanan.

Jumlah jam kerja yang pendek <5 jam/hari dimiliki oleh karyawan sampingan, karena mereka harus membagi waktunya dengan pekerjaannya yang lain. Hal ini juga berpengaruh terhadap upah yang karyawan terima jika dikaitkan

dengan jumlah jam kerja yang mereka korbakan, apabila semakin panjang jam kerja yang karyawan korbakan, maka semakin besar pula upah yang mereka terima dan apabila semakin sedikit jam kerja yang karyawan korbakan untuk bekerja, maka upah yang karyawan terima cenderung lebih sedikit, hal ini juga bisa dilihat dengan adanya sistem lembur karyawan tersebut bisa mendapatkan tambahan penghasilan.

5.1.2. Karakteristik Usaha

Gambaran tentang karakteristik usaha dapat diklasifikasikan berdasarkan karakteristiknya, yaitu pertama dari pendiri usahanya (pengusaha) diantaranya jenis kelamin dan umur, selanjutnya dari sifat usaha, lama usaha, jenis produk, sistem pengupahan, proses pendirian usaha, nilai aset, omset, keuntungan dan pangsa pasar.

5.1.2.1. Pendiri Usaha (Pengusaha)

5.1.2.1.1. Jenis Kelamin

Jumlah responden pengusaha berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 5.11 berikut:

Tabel 5.11
Jumlah Responden Pengusaha Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
L	22	51,2	51,2	51,2
Valid P	21	48,8	48,8	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Sumber: Penelitian Lapangan, 2015

Pada Tabel 5.11 dapat dilihat bahwa jumlah responden pengusaha laki-laki hampir sebanding dengan jumlah responden pengusaha perempuan, dimana jumlah laki-laki sebanyak 22 orang atau sebesar 51,2% dan perempuan sebanyak 21 orang

atau sebesar 48,8%. Hal ini menunjukkan bahwa jiwa kewirausahaan laki-laki dan perempuan pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh jumlahnya hampir sebanding, dan jika dilihat dari waktu yang dikorbankan, biasanya laki-laki cenderung memiliki waktu yang lebih banyak untuk bekerja dibandingkan perempuan, karena perempuan cenderung diharuskan mempunyai waktu yang banyak untuk keluarga misalkan mengurus rumah tangga. Sehingga dapat disimpulkan pengusaha perempuan pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh termasuk perempuan yang gigih dalam berwirausaha karena jumlahnya hampir sebanding dengan pengusaha laki-laki.

5.1.2.1.2. Umur

Jumlah responden pengusaha berdasarkan kelompok umur dapat dilihat pada Tabel 5.12 berikut:

Tabel 5.12
Jumlah Responden Pengusaha Berdasarkan Kelompok Umur

No	Umur	Jumlah (Orang)	Persen (%)
1	<30	3	6,98
2	30-39	7	16,28
3	40-49	15	34,88
4	50-59	12	27,91
5	60-69	5	11,63
6	>60	1	2,33
	Total	43	100,00

Sumber: Penelitian Lapangan, 2015

Dari Tabel 5.12 dapat dilihat bahwa paling banyak responden pengusaha berada pada kelompok umur 40-49 dan 50-59 tahun, yaitu masing-masingnya sebesar 34,88% dan 27,91% dari total responden pengusaha. Kemudian jumlah responden pengusaha yang paling sedikit yaitu berada pada kelompok umur >60 tahun yaitu sebesar 2,33% dari total responden pengusaha. Namun jika dilihat

secara keseluruhan responden, rata-rata berumur 30-59 tahun atau dengan kata lain berada pada usia produktif. Hal ini menunjukkan bahwa mereka masih sangat mampu untuk mengembangkan usahanya karena biasanya orang yang pada tingkat usia ini masih cenderung terbuka pikirannya untuk menerima informasi baru, sehingga mereka bisa cepat belajar baik itu dari pengalaman pribadi maupun pengalaman orang lain.

Pengusaha yang berada pada kelompok umur paling banyak yaitu pada rentang umur 40-49 tahun, dimana pada usia ini pengusaha tersebut sudah memiliki pengalaman dan kematangan berfikir, sehingga memiliki kegigihan dan kesabaran dalam mempertahankan usahanya dari berbagai permasalahan yang ada, baik dari segi modal, pemasaran produk, maupun pengolahan produk. Pengusaha yang berada pada kelompok umur paling sedikit yaitu pada kelompok umur >60 tahun, dimana pada usia ini pengusaha cenderung tidak produktif lagi, kemampuan untuk berfikir dan tenaga yang dimilikipun sudah berkurang, sehingga biasanya usaha yang dimilikinya dialihkan wewenangnya kepada keluarga, misalnya anak dan menantunya, sehingga usaha tersebut bisa diteruskan.

5.1.2.2. Sifat usaha

Pada umumnya usaha pada IKM pengolahan pangan merupakan usaha utama bagi pengusaha, dapat dilihat pada Tabel 5.13 berikut:

Tabel 5.13
Jumlah Responden Pengusaha Berdasarkan Sifat Usaha

No	Sifat Usaha	Jumlah (Orang)	Persen (%)
1	Utama	43	100,00
2	Sampingan	0	0,00
	Total	43	100,00

Sumber: *Penelitian Lapangan, 2015*

Pada Tabel 5.13 terlihat bahwa seluruh responden pengusaha yaitu sebanyak 43 pengusaha atau sebesar 100% menggantungkan hidupnya pada usaha IKM pengolahan pangan, yang artinya kesejahteraan mereka beserta tanggungan yang dimiliki sangat bergantung pada berhasil atau tidaknya usaha yang mereka jalankan ini. Oleh karena itu pengusaha harus gigih mempertahankan dan memajukan usahanya demi keberhasilan usahanya tersebut, sehingga nantinya juga akan berdampak kepada perkembangan IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh.

5.1.2.3. Lama Usaha

Gambaran tentang berapa lamanya usaha-usaha yang ada pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh berdiri dapat dilihat pada Tabel 5.14 berikut:

Tabel 5.14
Jumlah Responden Pengusaha Berdasarkan Lama Usaha Berdiri

No	Lama Usaha	Jumlah (Unit)	Persen (%)
1	≤ 5	4	9,30
2	6-15	20	46,51
3	16-25	13	30,23
4	26-35	4	9,30
5	36-45	2	4,65
	Total	43	100,00

Sumber: *Penelitian Lapangan, 2015*

Berdasarkan Tabel 5.14 diatas bisa dilihat bahwa lama usaha IKM pengolahan terbanyak yaitu 6-15 tahun yaitu sebanyak 20 unit atau sebesar 46,51% dan sedikit sekali yang bertahan paling lama yaitu selama 36-45 Tahun yaitu sebanyak 2 unit usaha atau sebesar 4,65%. Dilihat secara keseluruhan, jumlah ini cenderung semakin berkurang seiring bertambahnya tahun usaha yaitu dari rentang 16 tahun hingga 45 tahun. Hal ini disebabkan karena usaha pada IKM pengolahan pangan cenderung bisa datang dan pergi dengan mudah. Banyak juga pemilik usaha yang terkendala dengan satu produk pengolahan pangan misalnya dari segi permodalan dan pemasaran produk lalu berkeinginan mengganti usahanya dengan produk pengolahan pangan yang lain, sehingga sangat jarang sekali ditemukan usaha yang bertahan lama.

5.1.2.4. Jenis Produk

Terdapat banyak jenis produk yang dihasilkan oleh IKM pengolahan pangan, jenis produk tersebut dapat dilihat pada Tabel 5.15 berikut:

Tabel 5.15
Jumlah Responden Pengusaha Berdasarkan Jenis Produk yang Diperdagangkan

No	Jenis Produk	Jumlah (Unit)	Persen (%)
1	Aneka Makanan Ringan	5	11,63
2	Aneka Kue	8	18,60
4	Hasil Restoran	3	6,98
5	Makanan Tradisional	17	39,53
6	Hasil Olahan Biji-Bijian (Ex: Beras, Kopi, Kedelai)	10	23,26
	Total	43	100,00

Sumber: *Penelitian Lapangan, 2015*

Berdasarkan Tabel 5.15 diatas terlihat bahwa jumlah produk yang banyak dihasilkan yaitu makanan tradisional yaitu sebanyak 17 unit atau sebesar 39,53%

dari seluruh IKM pengolahan pangan yang ada, makanan tradisional tersebut terdiri dari: aneka rendang, kipang, pisang salai, karabu saga, galamai, beras rendang, batiah, paniaram, sanjai dan kerupuk nepo. Hal ini disebabkan karena masyarakat di Kota Payakumbuh masih mempertahankan resep tradisional yang didapatkan secara turun-temurun. Kondisi ini menjadi ciri khas Kota Payakumbuh sebagai salah satu kota penghasil oleh-oleh makanan tradisional minang terutama yang berasal dari Kota Payakumbuh dan juga didukung dengan letaknya yang strategis diantara dua provinsi yaitu Provinsi Riau dan Provinsi Sumatera Barat, sehingga banyak para perantau atau orang yang berkunjung untuk membeli oleh-oleh ke Kota Payakumbuh.

Produk aneka rendang Kota Payakumbuh juga terkenal dengan rendang telurnya, namun banyak juga IKM pengolahan pangan menghasilkan tidak hanya produk rendang telur saja, tetapi juga dilengkapi dengan aneka rendang lainnya, misalkan saja rendang runtiah, rendang paru, rendang ubi, rendang pensi, rendang bilih, rendang suir ayam & daging sapi, rendang jagung, rendang basah, rendang paru basah, sambal lado tanak, dll. Dengan berkembangnya rendang di Kota Payakumbuh ini, maka pemerintah Kota Payakumbuh membuat “Kampung Rendang” yang terletak di Kecamatan Lamposi Tigo Nagori tepatnya di Kelurahan Sungai Durian. Selain di kampung rendang, banyak juga terdapat IKM penghasil rendang di kecamatan dan kelurahan yang lain di Kota Payakumbuh.

Tidak hanya makanan tradisionalnya saja, IKM pengolahan pangan juga banyak menghasilkan produk hasil olahan biji-bijian yaitu sebanyak 10 unit usaha atau sebesar 23,26% seperti olahan kedelai (tahu, tempe, air sari kedelai), beras,

jagung dan biji kopi (bubuk kopi). Produk aneka kue seperti kue bolu, kue kering, roti manis, roti isi, kue bawang, dll yaitu sebanyak 8 unit usaha atau sebesar 18,60% yang dimiliki oleh responden pengusaha dalam penelitian ini. Selain itu juga terdapat produk yang dihasilkan restoran dan *catering* diantaranya seperti sambal, nasi, sate, dll. Aneka produk makanan ringan diantaranya seperti peyek, kerupuk ubi, kerupuk pedas, dll.

5.1.2.5. Sistem Pengupahan

Jumlah responden pengusaha berdasarkan sistem pengupahan yang digunakannya dapat dilihat pada Tabel 5.16 berikut:

Tabel 5.16
Jumlah Responden Pengusaha Berdasarkan Sistem Pengupahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bulanan	10	23,3	23,3
	Harian	11	25,6	48,8
	Mingguan	22	51,2	100,0
	Total	43	100,0	

Sumber: Penelitian Lapangan, 2015

Jika dilihat pada Tabel 5.16 banyak pengusaha yang menggunakan sistem pengupahan berdasarkan waktu yaitu mingguan yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 51,2% dan paling sedikit pengusaha menggunakan sistem pengupahan bulanan sebanyak 10 orang atau sebesar 23,3% dan sistem pengupahan harian sebanyak 11 orang atau sebesar 25,6%. Hal ini disebabkan walaupun usaha tersebut hampir setiap hari memproduksi namun untuk memperoleh hasil dari penjualan itu tidak mungkin pengusaha memperolehnya pada hari produksi tersebut, jadi untuk lebih efisiennya pengusaha menggunakan sistem pengupahan mingguan. Sedangkan sistem pengupahan bulanan sulit dan jarang digunakan, karena sistem

ini kurang efisien dan rentang waktunya pun cukup lama, karena setiap hari pengusaha harus mengeluarkan dan mengalokasikan seluruh biaya untuk memproduksi, sementara jika pengusaha membayarkan upah kepada karyawan setiap bulan, maka akan sulit bagi pengusaha tersebut untuk mengalokasikan biaya yang ada, namun apabila pemasukan yang dia terima setiap minggu maka sebaiknya setiap minggu juga pengusaha tersebut mengeluarkan dan mengalokasikan biaya-biaya yang ada sehingga pemasukkan dan pengeluaran pun cukup jelas.

5.1.2.6. Proses Pendirian Usaha

Jumlah responden pengusaha berdasarkan proses pendirian usaha dapat dilihat pada Tabel 5.17 berikut:

Tabel 5.17
Jumlah Responden Pengusaha Berdasarkan Proses Pendirian Usaha

No	Proses Pendirian	Jumlah (orang)	Persen (%)
1	Memulai Sendiri	35	81,40
2	Warisan Keluarga	5	11,63
3	Bekerja Sama Dengan Org Lain	3	6,98
4	Lainnya	-	-
	Total	43	100,00

Sumber: Penelitian Lapangan, 2015

Seperti yang terlihat pada Tabel 5.17 sebanyak 35 orang responden pengusaha atau sebesar 81,40% pengusaha memulai sendiri usaha mereka. Sisanya sebanyak sebanyak 5 orang atau sebesar 11,63% bukan sebagai pendiri usaha melainkan usaha yang mereka jalankan adalah warisan dari keluarga dan sebanyak 3 orang atau sebesar 6,98% proses pendirian usaha dengan cara bekerja sama dengan orang lain.

Ketika pelaku usaha mampu memulai usahanya sendiri, artinya mereka merupakan orang-orang yang mandiri dibandingkan dengan usaha yang dimulai dengan bekerja sama dengan orang lain dan mereka sudah banyak belajar, melihat contoh dari usaha orang lain, sehingga memiliki pengalaman dalam usaha tersebut. Selain itu dalam hal pengambilan keputusan mengenai usaha yang dijalankan, mereka relatif lebih cepat dibandingkan responden yang melanjutkan atau mewarisi usaha keluarga.

5.1.2.7. Nilai Aset

Nilai aset yang dimiliki oleh pengusaha dalam menjalankan usahanya meliputi nilai aset tanah dan bangunan dan nilai aset yang tidak termasuk tanah dan bangunan misalnya peralatan. Nilai aset tanah dan bangunan dapat dilihat pada Tabel 5.18, dimana paling banyak pengusaha mempunyai aset tanah dan bangunan senilai Rp.11.000.000-Rp.100.000.000,- dalam memulai usahanya yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 39,53%. Sedangkan aset yang paling sedikit nilainya yaitu $\leq 10.000.000$ dimiliki 4 orang responden pengusaha atau sebesar 9,30%. Nilai ini sangat kecil karena berdasarkan pengakuan responden pengusaha, mereka mendapatkan tanah dan bangunan dari warisan keluarga secara turun temurun dan mereka kurang mengetahui berapa nilainya, sedangkan biaya yang mereka ketahui hanya biaya yang digunakan untuk merenovasi bangunan saja.

Nilai aset yang paling besar yaitu senilai $> 500.000.000$ dimiliki sebanyak 3 orang responden pengusaha atau sebesar 6,98%, nilai aset yang paling besar ini biasanya dimiliki oleh pengusaha yang telah sukses dengan membuka unit-unit cabang usaha yang sama pada lokasi yang berbeda.

Tabel 5.18
Jumlah Responden Pengusaha Berdasarkan Nilai Aset Tanah dan Bangunan

No	Tanah & Bangunan (Rp)	Jumlah (orang)	Persen (%)
1	≤10.000.000	4	9,30
2	11.000.000-100.000.000	17	39,53
3	101.000.000-200.000.000	5	11,63
4	201.000.000-300.000.000	7	16,28
5	301.000.000-400.000.000	1	2,33
6	401.000.000-500.000.000	6	13,95
7	>500.000.000	3	6,98
	Total	43	100,00

Sumber: Penelitian Lapangan, 2015

Sedangkan jumlah responden pengusaha berdasarkan nilai aset tidak termasuk tanah dan bangunan dalam hal ini adalah peralatan dapat dilihat pada Tabel 5.19, terlihat paling banyak responden yang memiliki nilai aset peralatan sebesar >45.000.000,- yaitu sebanyak 16 responden pengusaha atau sebesar 37,21%. Namun juga terdapat responden pengusaha yang memiliki nilai aset peralatan yang <1.000.000,- biasanya dimiliki oleh IKM pengolahan pangan yang modalnya masih terbatas dan usahanya masih baru, sedangkan nilai aset peralatan yang paling besar biasanya dimiliki oleh usaha yang telah lama menjalankan usahanya, sehingga jika semakin lama usaha tersebut berjalan maka besar kemungkinan pengusaha tersebut untuk lebih mengembangkan usahanya, dengan demikian memerlukan tambahan peralatan lagi untuk kelancaran proses produksi usahanya.

Tabel 5.19
Jumlah Responden Pengusaha Berdasarkan Nilai Aset Tidak Termasuk Tanah dan Bangunan (Peralatan)

No	Peralatan (Rp)	Jumlah (Unit)	Persen (%)
1	≤1.000.000	2	4,65
2	1.100.000-5.000.000	7	16,28
3	5.100.000-10.000.000	7	16,28
4	10.100.000-15.000.000	4	9,30
5	15.100.000-20.000.000	5	11,63
6	20.100.000-25.000.000	0	0,00
7	25.100.000-30.000.000	1	2,33
8	30.100.000-35.000.000	0	0,00
9	35.100.000-40.000.000	1	2,33
10	40.100.000-45.000.000	0	0,00
11	>45.000.000	16	37,21
	Total	43	100,00

Sumber: Penelitian Lapangan, 2015

5.1.2.8. Omset

Jumlah responden pengusaha berdasarkan omset dapat dilihat pada Tabel

5.20 berikut:

Tabel 5.20
Jumlah Responden Pengusaha Berdasarkan Omset

No	Omset (Rp/bulan)	Jumlah (orang)	Persen (%)
1	≤ 5.000.000	3	6,98
2	6.000.000-10.000.000	4	9,30
3	11.000.000-15.000.000	5	11,63
4	16.000.000-20.000.000	5	11,63
5	21.000.000-25.000.000	1	2,33
6	26.000.000-30.000.000	1	2,33
7	31.000.000-35.000.000	0	0,00
8	36.000.000-40.000.000	0	0,00
9	41.000.000-45.000.000	3	6,98
10	>45.000.000	21	48,84
	Total	43	100,00

Sumber: Penelitian Lapangan, 2015

Omset merupakan jumlah uang hasil penjualan barang (dagangan) tertentu selama suatu masa jual misalnya harian, mingguan, bulanan dan Tahunan (KBBI,

2012). Berdasarkan Tabel 5.20 terlihat jumlah responden pengusaha paling banyak memiliki omset penjualan >Rp.45.000.000,- dalam satu bulan, sehingga dapat dikatakan pengusaha pada IKM pengolahan pangan ini secara umum telah berhasil mengembangkan usahanya, namun juga terdapat responden pengusaha yang memperoleh omset $\leq 5.000.000$ dalam satu bulan yaitu sebanyak 3 pengusaha atau sebesar 3,98% dari total responden pengusaha, omset yang kecil ini juga dilihat dari jumlah produksi dan modal yang dimiliki oleh pengusaha tersebut, jika semakin sedikit pengusaha tersebut memproduksi dan modal yang dimiliki juga kecil maka omset yang didapatkan juga akan semakin sedikit, namun jika semakin banyak pengusaha tersebut memproduksi dan modal yang digunakanpun besar untuk mengembangkan usaha tersebut, maka omset yang didapatkan juga akan semakin besar.

5.1.2.9. Keuntungan

Jumlah responden pengusaha berdasarkan keuntungan yang didapatkannya dalam satu bulan dapat dilihat pada Tabel 5.21 berikut:

Tabel 5.21
Jumlah Responden Pengusaha Berdasarkan Keuntungan

No	Keuntungan (Rp/Bulan)	Jumlah (Orang)	Persen (%)
1	≤ 1000.000	3	6,98
2	1.100.000-5.000.000	8	18,60
3	5.100.000-10.000.000	13	30,23
4	10.100.000-15.000.000	6	13,95
5	15.100.000-20.000.000	2	4,65
6	20.100.000-25.000.000	4	9,30
7	25.100.000-30.000.000	2	4,65
8	30.100.000-35.000.000	0	0,00
9	35.100.000-40.000.000	1	2,33
10	>40.000.000	4	9,30
	Total	43	100,00

Sumber: *Penelitian Lapangan, 2015*

Pada Tabel 5.21 diatas memperlihatkan keuntungan yang didapatkan oleh responden pengusaha dalam satu bulan, dimana paling banyak responden pengusaha mendapatkan keuntungan Rp. 5.100.000 - Rp. 10.000.000 dalam satu bulan yaitu sebanyak 13 responden pengusaha atau sebesar 30,23% dari total keseluruhan responden pengusaha. Sedangkan keuntungan paling besar yang didapatkan responden pengusaha yaitu sebesar >Rp.40.000.000 yaitu sebanyak 4 responden pengusaha atau sebesar 9,30% dari total keseluruhan responden pengusaha dan keuntungan paling kecil yang didapatkan yaitu ≤Rp.1000.000,- sebanyak 3 responden pengusaha atau sebesar 6,98.

Dari total keseluruhan responden pengusaha yaitu sebanyak 43 pengusaha, yang merasa keuntungan yang didapkatkannya dalam satu bulan masi bisa ditingkatkan adalah sebanyak 38 responden pengusaha atau sebesar 88,4% dari total keseluruhan responden pengusaha, sedangkan responden pengusaha yang merasa tidak bisa lagi meningkatkan keuntungannya dalam satu bulan adalah sebanyak 5

orang responden pengusaha atau sebesar 11,6% dari total keseluruhan responden pengusaha. Responden pengusaha yang masih bisa meningkatkan keuntungannya tersebut tergantung kepada jumlah modal dan kondisi pasar, jika jumlah modal yang digunakan untuk berproduksi semakin besar maka jumlah produksi bisa ditingkatkan sehingga terjadi peningkatan omset dan keuntungan, begitu juga dengan melihat kondisi pasar, bisa dilihat dari hari-hari lebaran untuk IKM pengolahan kue dan untuk hari-hari besar bagi IKM pengolahan makanan tradisional dan aneka rendang, pada kondisi tersebut permintaan pasar semakin banyak, sehingga pengusaha harus meningkatkan produksinya, hal ini akan berdampak kepada peningkatan keuntungan bagi pengusaha tersebut. Mengenai tanggapan responden pengusaha terhadap masih atau tidak bisanya keuntungan yang diperoleh bisa ditingkatkan dapat dilihat pada Tabel 5.22 berikut:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Pengusaha Terhadap Peningkatan Keuntungan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Masih bisa	38	88,4	88,4	88,4
Valid Tidak bisa	5	11,6	11,6	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Sumber: Penelitian Lapangan, 2015

5.1.2.10. Pangsa Pasar (*Market Share*)

Jumlah responden pengusaha berdasarkan pangsa pasar di Kota Payakumbuh dapat dilihat pada Tabel 5.23 berikut:

Tabel 5.23
Jumlah Responden Pengusaha Berdasarkan Pangsa Pasar di Kota Payakumbuh

No	Market Share (%)	Jumlah (Unit)	Persen (%)
1	≤ 10	28	65,12
2	11-20	0	0,00
3	21-30	6	13,95
4	31-40	1	2,33
5	41-50	4	9,30
6	51-60	1	2,33
7	61-70	0	0,00
8	71-80	1	2,33
9	81-90	0	0,00
10	91-100	2	4,65
	Total	43	100,00

Sumber: Penelitian Lapangan, 2015

Pangsa pasar merupakan bagian pasar yang dapat diraih oleh suatu usaha (sumarwan, 2011). Berdasarkan Tabel 5.23 dapat dilihat bahwa sebagian besar atau sebanyak 28 responden pengusaha atau sebesar 65,12% memiliki pangsa pasar ≤10% di Kota Payakumbuh, artinya produk IKM pengolahan pangan ini sebagian besar hanya ≤ 10% beredar di Kota Payakumbuh, ini menunjukkan produk-produk IKM pengolahan pangan sedikit beredar di kota asalnya, namun banyak yang di ekspor keluar kota seperti Kota Solok, Padang, Bukittinggi, Batusangkar, dll, termasuk juga keluar provinsi seperti ke daerah Provinsi Riau, Sumatera Utara, Jambi, Aceh, dll.

5.2. Analisis Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kesejahteraan

5.2.2. Karyawan

a. Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan Upah

Tingkat kesejahteraan karyawan berdasarkan jumlah upah yang diterima dengan sistem pengupahan menurut waktu dapat dilihat pada Tabel 5.24 berikut:

Tabel 5.24
Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan Upah yang Diterima

UPAH (Rp/Bulan)	SISTEM PENGUPAHAN			JUMLAH
	HARIAN	MINGGUAN	BULANAN	
≤ 500.000	2,00	8,00	0,00	10,00
600.000-1.000.000	5,00	19,00	7,00	31,00
1.100.000-1.500.000	12,00	7,00	5,00	24,00
1.600.000-2.000.000	4,00	2,00	0,00	6,00
2.100.000-2.500.000	0,00	2,00	2,00	4,00
2.600.000-3.000.000	2,00	0,00	2,00	4,00
3.100.000-3.500.000	1,00	1,00	0,00	2,00
3.600.000-4.000.000	1,00	1,00	0,00	2,00
≥ 4000.000	2,00	0,00	0,00	2,00
JUMLAH	29,00	40,00	16,00	85,00

Sumber: Penelitian Lapangan, 2015

Kesejahteraan karyawan berdasarkan upah, biasanya dilihat dari banyak atau sedikitnya upah yang diterima oleh karyawan tersebut, jika semakin banyak upah yang diterima karyawan, maka karyawan tersebut semakin sejahtera, sebaliknya jika semakin sedikit upah yang diterima oleh karyawan tersebut, maka dapat dikatakan karyawan tersebut tidak sejahtera. Dapat dilihat pada Tabel 5.24 upah yang paling tinggi diterima oleh responden karyawan dalam satu bulan yaitu ≥ 4000.000 dengan jumlah karyawan sebanyak 2 orang responden karyawan dengan sistem pemberian upah yaitu harian 2 orang dan 0 (tidak ada) dengan sistem pengupahan mingguan dan bulanan, dan paling sedikit dengan upah sebesar

≤500.000 dengan jumlah karyawan sebanyak 10 orang dengan menggunakan sistem upah yang paling besar yaitu mingguan sebanyak 8 orang, harian 2 orang dan bulanan 0 (tidak ada) responden karyawan. Dilihat dari jumlah upah terbanyak yang diperoleh karyawan yaitu antara rentang Rp.600.000-1000.000 dalam satu bulan sebanyak 31 responden karyawan dengan sistem upah terbanyak yaitu mingguan sebanyak 19 responden karyawan, selanjutnya jumlah upah yang terbanyak diperoleh karyawan antara rentang Rp.1.100.000-1.500.000 dalam satu bulan dengan total sebanyak 24 karyawan dan ternyata yang terbesar diperoleh dengan sistem pengupahan harian dengan total 12 orang karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan berdasarkan upah yang diterima akan lebih sejahtera menggunakan sistem pengupahan harian dibandingkan dengan mingguan dan bulanan, karena setiap hari karyawan akan mengalokasikan jumlah pendapatannya dengan pengeluarannya, maka lebih cenderung efisien dengan sistem pengupahan harian.

b. Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan Konsumsi Beras

Tingkat kesejahteraan karyawan berdasarkan konsumsi beras pertahun dengan sistem pengupahan menurut waktu dapat dilihat pada Tabel 5.25 berikut:

Tabel 5.25
Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan Jumlah Beras

KESEJAHTERAAN (BERAS Kg/Tahun)	SISTEM PENGUPAHAN			JUMLAH
	HARIAN	MINGGUAN	BULANAN	
TIDAK MISKIN (>480 kg per kapita/Tahun)	28,24	29,41	14,12	71,76
MISKIN (360-480 kg per kapita/Tahun)	4,71	7,06	2,35	14,12
MISKIN SEKALI (271-359 kg per kapita/Tahun)	0,00	3,53	1,18	4,71
PALING MISKIN (<271 kg per kapita/Tahun)	1,18	8,24	0,00	9,41
JUMLAH	34,12	48,24	17,65	100,00

Sumber: Penelitian Lapangan, 2015

Pada Tabel 5.25 dapat dilihat bahwa kesejahteraan karyawan berdasarkan konsumsi beras/kg perkapita dalam satu tahun yang paling tinggi yaitu kelompok karyawan tidak miskin yaitu karyawan yang mengkonsumsi beras >480 kg per kapita dalam satu tahun sebanyak 71,76% dengan sistem upah tertinggi yaitu mingguan sebanyak 29,41%, jumlah ini tidak berbeda jauh bila dibandingkan kelompok karyawan yang tidak miskin dengan sistem pengupahan harian yaitu sebanyak 28,24% karyawan. kelompok karyawan miskin yang mengkonsumsi beras 360-480 kg perkapita dalam satu tahun sebanyak 14,12%, dengan persentase paling banyak dimiliki oleh karyawan dengan sistem upah mingguan, begitu juga kelompok karyawan miskin sekali dan paling miskin masing-masingnya persentase paling besar dimiliki oleh karyawan dengan sistem upah mingguan.

Dengan banyaknya jumlah karyawan yang menggunakan sistem upah mingguan lebih dominan yang tidak miskin dibandingkan dengan karyawan yang memakai sistem upah harian dan bulanan, namun karyawan yang menggunakan sistem upah mingguan lebih banyak yang berada dibawah tingkat kesejahteraan tidak miskin yaitu kelompok (miskin, miskin sekali dan paling miskin). Sedangkan

yang jumlah yang paling sedikit berada dibawah kelompok tidak miskin (miskin, miskin sekali dan paling miskin) yaitu karyawan dengan sistem pengupahan harian. Hal ini disebabkan karena karyawan setiap harinya harus mengkonsumsi beras untuk makan, jika karyawan tersebut menerima upah setiap hari, tentunya dia bisa menyisihkan setiap harinya untuk membeli beras, karena setiap hari itu harus makan. Jika upah yang diterima hanya cukup untuk makan (membeli beras) maka untuk membeli keperluan lain bisa ditunda dan bisa membeli keperluan selain beras pada saat upah yang diterima pada hari lain berlebih.

Berbeda dengan karyawan yang menerima upah dengan sistem mingguan dan bulanan, karyawan tersebut cenderung membelanjakan upah yang diterimanya diluar kebutuhan untuk makan (beras) pada awal minggu atau awal bulan, sehingga untuk beberapa waktu kemudian, mereka kekurangan uang untuk membeli beras, bahkan untuk mencukupi kebutuhan makannya, karyawan tersebut harus berhutang dan hutang tersebut dibayarkan setelah menerima upah minggu berikutnya atau bulan berikutnya, sehingga tingkat kepuasan karyawan pada saat menerima upah berikutnya akan berkurang, akibat harus membayar hutang.

c. Berdasarkan Sarana Sosial

1. Berdasarkan Sumber Penerangan

Tingkat kesejahteraan karyawan berdasarkan sumber penerangan yang digunakan dengan sistem pengupahan menurut waktu dapat dilihat pada Tabel 5.26 berikut:

Tabel 5.26
Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan Sumber Penerangan

Listrik %	SISTEM PENGUPAHAN			JUMLAH
	HARIAN	MINGGUAN	BULANAN	
Listrik	34,12	45,88	18,82	98,82
Petromaks	0,00	0,00	0,00	0,00
Lampu Teplok	0,00	1,18	0,00	1,18
Lilin	0,00	0,00	0,00	0,00
JUMLAH	29,00	47,06	18,82	100,00

Sumber: Penelitian Lapangan, 2015

Berdasarkan pada Tabel 5.26 terlihat bahwa secara umum karyawan pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh sudah menggunakan sumber penerangan listrik, baik karyawan yang menggunakan sistem upah harian, mingguan, maupun bulanan, yaitu sebanyak 98,82%, namun walaupun sebagian besar karyawan sudah menggunakan listrik, masih juga terdapat karyawan yang tidak menggunakan listrik yaitu menggunakan lampu teplok sebesar 1,18% hal ini terjadi pada karyawan yang menggunakan sistem upah mingguan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menerima upah secara mingguan masih ada yang tidak sejahtera berdasarkan sumber penerangan yang digunakan yaitu sebesar 1,18%. Berdasarkan pengakuan responden karyawan yang tidak menggunakan listrik untuk sumber penerangannya karena upah yang dia terimanya setiap minggu terlalu sedikit dan tidak cukup untuk membiayai pemasangan listrik di rumahnya, sehingga keinginan untuk menggunakan listrikpun terpaksa ditunda.

2. Berdasarkan Sumber Air Bersih

Tingkat kesejahteraan karyawan berdasarkan sumber air bersih yang digunakan dengan sistem pengupahan menurut waktu dapat dilihat pada Tabel 5.27 berikut:

Tabel 5.27
Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan Sumber Air Bersih

Sumber Air Bersih	SISTEM PENGUPAHAN			JUMLAH
	HARIAN	MINGGUAN	BULANAN	
PDAM	22,35	28,24	10,59	61,18
Sumur Bor	2,35	1,18	0,00	3,53
Sumur Gali	9,41	17,65	8,24	35,29
Air Hujan/Sungai	0,00	0,00	0,00	0,00
JUMLAH	34,12	47,06	18,82	100,00

Sumber: Penelitian Lapangan, 2015

Berdasarkan Tabel 5.27 sebagian besar karyawan menggunakan sumber air bersih PDAM yaitu sebesar 61,18%, dengan persentase paling banyak digunakan oleh karyawan yang menerima upah dengan sistem mingguan yaitu 28,24%, sistem harian 22,35% dan yang paling sedikit sistem bulanan yaitu sebesar 10,59%, kemudian penggunaan sumber air bersih terbanyak yaitu dengan sumber air bersih sumur gali dengan total 35,29% dan paling banyak juga digunakan oleh karyawan yang menerima upah dengan sistem mingguan dan paling sedikit digunakan oleh karyawan yang menerima upah dengan sistem bulanan dan harian.

Tabel 5.28
Perbandingan Jumlah Pemakaian Air Bersih

Air %	SISTEM PENGUPAHAN		
	HARIAN	MINGGUAN	BULANAN
PDAM	22,35	28,24	10,59
sumur bor	2,35	1,18	0,00
total	24,70	29,42	10,59
sumur gali	9,41	17,65	8,24
Perbandingan	2,62	1,67	1,29

Sumber: Penelitian Lapangan, 2015

Jika dilihat dari jumlah keseluruhan pada Tabel 5.28, perbandingan pemakaian sumber air bersih dengan kualitas yang lebih baik (PDAM & Sumur bor) dengan kualitas yang kurang baik (Sumur gali), lebih banyak digunakan oleh

karyawan yang menerima upah dengan sistem harian yaitu sebesar 2,62%. Sehingga dapat disimpulkan tingkat kesejahteraan karyawan berdasarkan sumber air bersih yang lebih baik yaitu karyawan dengan sistem upah harian.

3. Berdasarkan Jamban

Tingkat kesejahteraan karyawan berdasarkan jenis jamban yang digunakan dengan sistem pengupahan menurut waktu dapat dilihat pada Tabel 5.29 berikut:

Tabel 5.29
Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan Jamban

Jamban %	Sistem Pengupahan			Jumlah
	Harian	Mingguan	Bulanan	
Jamban Leher Angsa	31,76	36,47	15,29	83,53
Jamban Cemplung	1,18	3,53	1,18	5,88
Toilet Umum	1,18	5,88	2,35	9,41
Sungai	0,00	1,18	0,00	1,18
Jumlah	34,12	47,06	18,82	100,00

Sumber: *Penelitian Lapangan, 2015*

Kesejahteraan karyawan berdasarkan jenis jamban yang digunakan, dapat dilihat pada Tabel 5.29 dimana pemakaian jamban dengan kualitas yang paling baik yaitu dengan jenis leher angsa adalah sebesar 83,53%, namun ada juga beberapa karyawan yang menggunakan jenis jamban yang kurang baik berdasarkan tingkat kesehatannya yaitu dengan jenis jamban cemplung, toilet umum, dan sungai, dimana masing-masingnya dengan jumlah presentase terbesar dimiliki oleh karyawan dengan sistem pengupahan mingguan dengan jumlah 3,53% untuk jamban cemplung, 5,88% untuk toilet umum, serta dengan jamban kualitas paling rendah yaitu sungai sebesar 1,18%. Sementara sistem pengupahan harian dan bulanan masing-masingnya mempunyai presentase yang rendah untuk jamban yang kualitasnya rendah, bahkan 0,00% untuk jamban sungai. Hal ini berarti tingkat

kesejahteraan karyawan dengan sistem mingguan lebih buruk dari segi jaman yang digunakan dibandingkan dengan karyawan dengan sistem harian dan bulanan.

d. Berdasarkan Status Rumah

Tingkat kesejahteraan karyawan berdasarkan status rumah dengan sistem pengupahan menurut waktu dapat dilihat pada Tabel 5.30 berikut:

Tabel 5.30
Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan Status Rumah

Status Rumah	Sistem Pengupahan			Jumlah
	Harian	Mingguan	Bulanan	
Milik Sendiri	20,00	31,76	11,76	63,53
Sewa	5,88	1,18	2,35	9,41
Menumpang	8,24	14,12	4,71	27,06
Lainnya	0,00	0,00	0,00	0,00
Jumlah	34,12	47,06	18,82	100,00

Sumber: Penelitian Lapangan, 2015

Dapat dilihat pada Tabel 5.30 kesejahteraan karyawan berdasarkan status rumah yang ditempati oleh karyawan tersebut, bahwa presentase yang paling besar dengan status rumah milik sendiri, besar masing-masingnya dimiliki oleh karyawan dengan sistem upah mingguan sebesar 31,76%, harian sebesar 20,00% dan bulanan sebesar 11,76%, sementara status rumah sewa merupakan yang terendah yaitu sebesar 9,41% dimana masing-masingnya 5,88% untuk karyawan harian, 1,18% untuk karyawan mingguan, serta 2,35% untuk karyawan bulanan, banyaknya karyawan harian yang menumpang berdasarkan wawancara dengan karyawan disebabkan karena pekerjaan mereka dituntut untuk dimulai pada dini hari sehingga karyawan tersebut diberikan fasilitas tempat tinggal di lokasi karyawan tersebut bekerja, contohnya pabrik tahu, karena tahu merupakan jenis makanan yang mudah

membusuk dan biasanya harus dijual di pagi hari, karena pasar cenderung ramai di waktu pagi hari sehingga tahu cepat terjual.

e. Berdasarkan Kondisi Rumah

Tingkat kesejahteraan karyawan berdasarkan kondisi rumah dengan sistem pengupahan menurut waktu dapat dilihat pada Tabel 5.31 berikut:

Tabel 5.31
Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan Kondisi Rumah

Kondisi Rumah %	Sistem Pengupahan			Jumlah
	Harian	Mingguan	Bulanan	
Permanen	20,00	24,71	12,94	57,65
Semi Permanen	9,41	17,65	4,71	31,76
Tidak Permanen/Rumah Kayu	4,71	4,71	1,18	10,59
Jumlah	34,12	47,06	18,82	100,00

Sumber: Penelitian Lapangan, 2015

Dilihat pada Tabel 5.31 bahwa kesejahteraan karyawan berdasarkan kondisi rumah lebih banyak dengan jumlah rumah permanen sebesar 57,65% dan paling sedikit dengan kondisi rumah yang tidak permanen (rumah kayu) sebesar 10,59%, jumlah permanen paling banyak dimiliki oleh karyawan dengan sistem pengupahan mingguan yaitu sebesar 24,71% dan jumlah paling besar kondisi rumah tidak permanen adalah dengan sistem mingguan dan harian yaitu sebesar 4,71% masing-masingnya.

5.2.3. Pengusaha

a. Berdasarkan Tingkat Keuntungan

Tingkat kesejahteraan pengusaha berdasarkan tingkat keuntungan yang diterima setiap bulan dengan sistem pengupahan menurut waktu dapat dilihat pada Tabel 5.32 berikut:

Tabel 5.32
Kesejahteraan Pengusaha Berdasarkan Tingkat Keuntungan

Keuntungan (Rp/Bulan)	Sistem Pengupahan			Jumlah
	Harian	Mingguan	Bulanan	
$\leq 1.000.000$	0,00	2,33	0,00	2,33
1.000.000-5.000.000	11,63	13,95	2,33	27,91
6.000.000-10.000.000	6,98	13,95	6,98	27,91
11.000.000-15.000.000	6,98	2,33	2,33	11,63
16.000.000-20.000.000	0,00	4,65	0,00	4,65
21.000.000-25.000.000	0,00	4,65	4,65	9,30
26.000.000-30.000.000	0,00	2,33	2,33	4,65
31.000.000-35.000.000	0,00	0,00	0,00	0,00
36.000.000-40.000.000	0,00	0,00	2,33	2,33
$\geq 40.000.000$	0,00	6,98	2,33	9,30
Jumlah	25,58	51,16	23,26	100,00

Sumber: Penelitian Lapangan, 2015

Berdasarkan tingkat keuntungan yang diperoleh oleh pengusaha dalam satu bulan, dapat dilihat pada Tabel 5.32 dimana jumlah keuntungan terbesar yaitu Rp. \geq 40.000.000,- paling banyak diperoleh oleh pengusaha dengan sistem pengupahan mingguan sebesar 6,98% dan keuntungan paling kecilpun \leq 1.000.000 juga diperoleh oleh pengusaha dengan sistem mingguan sebesar 2,33%. Keuntungan yang paling banyak diperoleh oleh pengusaha berkisar diantara Rp.1.000.000-10.000.000/bulan, dimana paling besar juga diperoleh oleh pengusaha yang menerapkan sistem pengupahan mingguan besar masing-masingnya 13,95%. Hal ini disebabkan karena penetapan sistem pengupahan menurut mingguan bagi pengusaha lebih efisien dibandingkan dengan sistem harian dan bulanan. Sebab dengan menggunakan sistem pengupahan mingguan waktu yang digunakan untuk mengalokasikan biaya upah tidak terlalu mendesak, serta waktu pengembalian keuntungan hasil penjualanpun masih bisa ditunggu. sementara dengan sistem pengupahan bulanan waktu pengalokasian biaya pengupahan tentunya lebih lama,

sementara biaya-biaya yang lain harus dikeluarkan selama periode produksi. Sehingga bisa disimpulkan bagi pengusaha lebih sejahtera berdasarkan keuntungan yang didapatkannya dengan menggunakan sistem pengupahan mingguan.

b. Kesejahteraan Pengusaha Berdasarkan Beras

Tingkat kesejahteraan pengusaha berdasarkan jumlah beras yang dikonsumsi dalam satu tahun dengan sistem pengupahan menurut waktu dapat dilihat pada Tabel 5.33 berikut:

Tabel 5.33
Kesejahteraan Pengusaha Berdasarkan Beras

Kesejahteraan (Beras Kg/Tahun)	Sistem Pengupahan			Jumlah
	Harian	Mingguan	Bulanan	
Tidak Miskin (≥ 480)	25,58	51,16	23,26	100,00
Miskin (360-480)	0,00	0,00	0,00	0,00
Miskin Sekali (271-359)	0,00	0,00	0,00	0,00
Paling Miskin (≤ 271)	0,00	0,00	0,00	0,00
Jumlah	25,58	51,16	23,26	100,00

Sumber: Penelitian Lapangan, 2015

Kesejahteraan pengusaha berdasarkan konsumsi beras pertahun dilihat dari jumlah keuntungan yang dia dapatkan dibagi jumlah tanggungannya termasuk pengusaha itu secara pribadi lalu di jadikan dalam satu tahun, hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5.33 dimana seluruh pengusaha sudah dikatakan tidak miskin karena mengkonsumsi beras ≥ 480 setiap tahunnya, sehingga dapat dikatakan responden pengusaha seluruhnya tergolong sudah sejahtera berdasarkan konsumsi beras.

c. Berdasarkan Sarana Sosial

1. Berdasarkan Sumber Penerangan

Tingkat kesejahteraan pengusaha berdasarkan sumber penerangan yang digunakan dengan sistem pengupahan menurut waktu dapat dilihat pada Tabel 5.34 berikut:

Tabel 5.34
Kesejahteraan Pengusaha Berdasarkan Sumber Penerangan

Sumber penerangan	SISTEM PENGUPAHAN			JUMLAH
	HARIAN	MINGGUAN	BULANAN	
Listrik	25,58	51,16	23,26	100,00
Petromaks	0,00	0,00	0,00	0,00
Lampu Teplok	0,00	0,00	0,00	0,00
Lilin	0,00	0,00	0,00	0,00
JUMLAH	25,58	51,16	23,26	100,00

Sumber: *Penelitian Lapangan, 2015*

Berdasarkan Tabel 5.34 dapat dilihat bahwa sumber penerangan listrik telah dimiliki oleh seluruh pengusaha pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh, ini artinya berdasarkan sumber penerangan, seluruh pengusaha dapat dikatakan telah sejahtera. Dari 100% pengusaha yang menjadi responden menggunakan listrik sebesar 51,15% pengusaha dengan sistem pengupahan mingguan, sebesar 25,58% dengan menggunakan sistem pengupahan harian dan sebesar 23,26% dengan menggunakan sistem pengupahan bulanan. Tetap saja dengan jumlah sistem pengupahan mingguan yang diterapkan pengusaha jumlahnya lebih besar dalam hal kesejahteraan pengusaha tersebut.

2. Berdasarkan Sumber Air Bersih

Tingkat kesejahteraan pengusaha berdasarkan sumber air bersih yang digunakan dengan sistem pengupahan menurut waktu dapat dilihat pada Tabel 5.35 berikut:

Tabel 5.35
Kesejahteraan Pengusaha Berdasarkan Sumber Air Bersih

Air	SISTEM PENGUPAHAN			JUMLAH
	HARIAN	MINGGUAN	BULANAN	
PDAM	25,58	51,16	23,26	100,00
Sumur Bor	0,00	0,00	0,00	0,00
Sumur Gali	0,00	0,00	0,00	0,00
Air Hujan/Sungai	0,00	0,00	0,00	0,00
JUMLAH	25,58	51,16	23,26	100,00

Sumber: Penelitian Lapangan, 2015

Berdasarkan Tabel 5.35 dapat dilihat bahwa sumber air bersih PDAM telah dimiliki oleh seluruh pengusaha pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh, ini artinya berdasarkan sumber air bersih, seluruh pengusaha dapat dikatakan telah sejahtera. Dari 100% pengusaha yang menjadi responden menggunakan PDAM sebesar 51,15% pengusaha dengan sistem pengupahan mingguan, sebesar 25,58% dengan menggunakan sistem pengupahan harian dan sebesar 23,26% dengan menggunakan sistem pengupahan bulanan.

3. Berdasarkan Jamban

Tingkat kesejahteraan pengusaha berdasarkan jenis jamban yang digunakan dengan sistem pengupahan menurut waktu dapat dilihat pada Tabel 5.36 berikut:

Tabel 5.36
Kesejahteraan Pengusaha Berdasarkan Jamban

Jamban	SISTEM PENGUPAHAN			JUMLAH
	HARIAN	MINGGUAN	BULANAN	
Jamban Leher Angsa	25,58	51,16	23,26	100,00
Jamban Cemplung	0,00	0,00	0,00	0,00
Toilet Umum	0,00	0,00	0,00	0,00
Sungai	0,00	0,00	0,00	0,00
JUMLAH	25,58	51,16	23,26	100,00

Sumber: Penelitian Lapangan, 2015

Berdasarkan Tabel 5.36 dapat dilihat bahwa jenis sarana pembuangan (jamban) dengan kualitas kesehatan yang baik yaitu jamban leher angsa, telah dimiliki oleh seluruh pengusaha pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh, ini artinya berdasarkan jenis jamban, seluruh pengusaha dapat dikatakan telah sejahtera. Dari 100% pengusaha yang menjadi responden menggunakan jamban leher angsa sebesar 51,15% pengusaha dengan sistem pengupahan mingguan, sebesar 25,58% dengan menggunakan sistem pengupahan harian dan sebesar 23,26% dengan menggunakan sistem pengupahan bulanan.

d. Berdasarkan Status Rumah

Tingkat kesejahteraan pengusaha berdasarkan status rumah dengan sistem pengupahan menurut waktu dapat dilihat pada Tabel 5.37 berikut:

Tabel 5.37
Kesejahteraan Pengusaha Berdasarkan Status Rumah

Status Rumah	SISTEM PENGUPAHAN			JUMLAH
	HARIAN	MINGGUAN	BULANAN	
Milik Sendiri	25,58	51,16	23,26	100,00
Sewa	0,00	0,00	0,00	0,00
Menumpang	0,00	0,00	0,00	0,00
Lainnya	0,00	0,00	0,00	0,00
JUMLAH	25,58	51,16	23,26	100,00

Sumber: Penelitian Lapangan, 2015

Berdasarkan Tabel 5.37 dapat dilihat bahwa status rumah milik sendiri, telah dimiliki oleh seluruh pengusaha pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh, ini artinya berdasarkan status rumah yang dimiliki, seluruh pengusaha dapat dikatakan telah sejahtera. Dari 100% pengusaha yang menjadi responden yang memiliki status rumah milik sendiri sebesar 51,15% pengusaha dengan sistem pengupahan mingguan, sebesar 25,58% dengan menggunakan

sistem pengupahan harian dan sebesar 23,26% dengan menggunakan sistem pengupahan bulanan.

e. Berdasarkan Kondisi Rumah

Tingkat kesejahteraan pengusaha berdasarkan kondisi rumah dengan sistem pengupahan menurut waktu dapat dilihat pada Tabel 5.38 berikut:

Tabel 5.38
Kesejahteraan Pengusaha Berdasarkan Kondisi Rumah

Kondisi Rumah	SISTEM PENGUPAHAN			JUMLAH
	HARIAN	MINGGUAN	BULANAN	
Permanen	23,26	51,16	18,60	93,02
Semi Permanen	2,33	0,00	2,33	4,65
Tidak Permanen/Rumah Kayu	0,00	0,00	2,33	2,33
JUMLAH	25,58	51,16	23,26	100,00

Sumber: Penelitian Lapangan, 2015

Berdasarkan Tabel 5.38 dapat dilihat bahwa kondisi rumah dengan kondisi permanen, telah dimiliki oleh seluruh pengusaha pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh sebanyak 93%, ini artinya berdasarkan kondisi rumah, hampir seluruh pengusaha dapat dikatakan telah sejahtera. Namun terdapat 4,65% pengusaha dengan kondisi rumah semi permanen, masing-masingnya dimiliki oleh pengusaha dengan sistem pengupahan harian dan bulanan dengan jumlah masing-masing 2,33%. Dan kondisi rumah tidak permanen dimiliki oleh pengusaha dengan sistem pengupahan bulanan sebesar 2,33%.

Bagi pengusaha yang memiliki kondisi rumah semi permanen biasanya pengusaha yang menjadikan rumah sekaligus tempat usaha, misalnya hanya dapur saja yang berjenis tidak permanen yang digunakan untuk tempat pengolahan makanan dan pengusaha yang memiliki kondisi rumah tidak permanen juga

menjadikan rumah sebagai tempat usaha dan rumah tersebut bisanya berasal dari warisan keluarga sehingga tidak berniat untuk direnovasi menjadi permanen.

5.3. Analisis Model Regresi

5.3.1. Hasil Regresi

Model yang digunakan untuk menganalisis tingkat upah, yaitu pengaruh jam kerja, masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap tingkat upah adalah model regresi linier berganda. Pengolahan data yang dilakukan menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$\ln Y = 12,537 + 0,494 \ln X_1 + 0,009 \ln X_2 + 0,330 \ln X_3$$

$$T_{hitung} = \quad (2,564) \quad (0,128) \quad (1,867)$$

$$F_{hitung} = 3,144 \quad F_{Tabel} = 2,72$$

$$R_{square} = 10,4\% \quad T_{Tabel} = 1,663$$

$$\text{adjusted } R = 7,1\%$$

Dimana:

Y = tingkat upah (rupiah)

β_0 = Konstanta

$\beta_{1,2,3,4}$ = Koefisien

X_1 = Jam kerja (jam/hari)

X_2 = Masa kerja (Tahun)

X_3 = Tingkat pendidikan (skor)

Hasil analisis regresi pada persamaan memberikan pengertian bahwa semua variabel independen (jam kerja, masa kerja dan tingkat pendidikan) memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap tingkat upah karyawan IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh. Ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F, dimana F-hitung lebih besar dari F-Tabel ($3,144 > 2,72$). Artinya semua variabel independen

secara simultan merupakan penjelasan signifikan terhadap variabel dependen. Dari nilai R_{square} sebesar 10,4% berarti bahwa variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 10,4% sedangkan sisanya 89,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Kemudian dari masing-masing variabel independen tersebut terdapat 2 variabel yang memiliki nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu jam kerja pada tingkat kepercayaan 95%, yang berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari kedua variabel tersebut terhadap tingkat upah karyawan. Sedangkan satu variabel lainnya yaitu masa kerja memiliki $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel masa kerja terhadap tingkat upah karyawan.

5.3.2. Pembahasan

5.3.2.1. Pengaruh Jam Kerja Terhadap Tingkat Upah Karyawan pada IKM Pengolahan Pangan di Kota Payakumbuh

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk jam kerja adalah sebesar 0,494 koefisien regresi bernilai positif menunjukkan adanya pengaruh positif antara jam kerja dengan tingkat upah, yang artinya semakin tinggi jam kerja yang karyawan korbankan untuk bekerja pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh, maka semakin besar upah yang diterima dan apabila semakin sedikit jam kerja yang karyawan korbankan untuk bekerja pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh maka semakin sedikit upah yang karyawan terima.

Pengaruh variabel jam kerja signifikan terhadap tingkat upah, hal ini dapat diketahui melalui uji-t yang dilakukan, dimana t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-Tabel. t-hitung yang diperoleh untuk variabel jam kerja adalah 2,564 lebih besar dibandingkan t-Tabel dengan tingkat kepercayaan 95% yaitu sebesar 1,663 ($2,564 > 1,663$). Positif dan signifikannya pengaruh jam kerja dengan tingkat upah, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lapeta sari, Eriyati dan Ira yanita (2009), dimana dalam penelitiannya mereka menyebutkan jam kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya upah pekerja, dimana semakin lama jam kerja seseorang yang dikorbankan, maka upah yang diterima juga semakin besar.

5.3.2.2. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Tingkat Upah Karyawan pada

IKM Pengolahan Pangan di Kota Payakumbuh

Nilai koefisien regresi untuk masa kerja adalah sebesar 0.009 koefisien regresi bernilai positif menunjukkan adanya pengaruh positif antara masa kerja dengan tingkat upah, namun pengaruh variabel masa kerja tidak signifikan terhadap tingkat upah, hal ini dapat diketahui melalui uji-t yang dilakukan dimana t-hitung yang diperoleh lebih kecil dari t-Tabel. t-hitung yang diperoleh untuk variabel jam kerja adalah 0,128 lebih besar dibandingkan t-Tabel dengan tingkat kepercayaan 95% yaitu sebesar 1,663 ($0,128 < 1,663$).

Terdapat perbedaan pandangan antara pengaruh masa kerja terhadap tingkat upah. Dimana menurut penelitian yang dilakukan oleh Hafid (2014) bahwa semakin lama seseorang bekerja maka akan menjamin kehidupan seseorang menjadi lebih baik dari segi upah dan jaminan masa depan. Namun berbeda dengan penelitian

ini, dimana masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat upah seseorang. Tidak signifikannya pengaruh masa kerja terhadap tingkat upah diakibatkan karena pekerjaan pada IKM pengolahan pangan membutuhkan kecepatan dan tenaga yang lebih untuk mengolah makanan, jika semakin lama karyawan bekerja, maka umur karyawan tersebut juga semakin bertambah tua sehingga tingkat kecepatan dan tenaga yang dimilikipun sudah semakin menurun, oleh karena itu pekerjaan yang dihasilkan juga tidak maksimal, kondisi upah karyawan tentunya juga tergantung kepada pekerjaan yang karyawan hasilkan.

5.3.2.3. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Tingkat Upah Karyawan pada IKM Pengolahan Pangan di Kota Payakumbuh

Nilai koefisien regresi untuk tingkat pendidikan adalah sebesar 0,330. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan adanya pengaruh positif antara tingkat pendidikan dengan tingkat upah, yang artinya semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin besar upah yang diterima dan apabila semakin rendah tingkat pendidikan karyawan maka semakin sedikit upah yang karyawan terima. Pengaruh variabel tingkat pendidikan signifikan terhadap tingkat upah, hal ini dapat diketahui melalui uji-t yang dilakukan dimana t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel. t-hitung yang diperoleh untuk variabel tingkat pendidikan adalah 1,867 lebih besar dibandingkan t-tabel dengan tingkat kepercayaan 95% yaitu sebesar 1,663 ($1,867 > 1,663$).

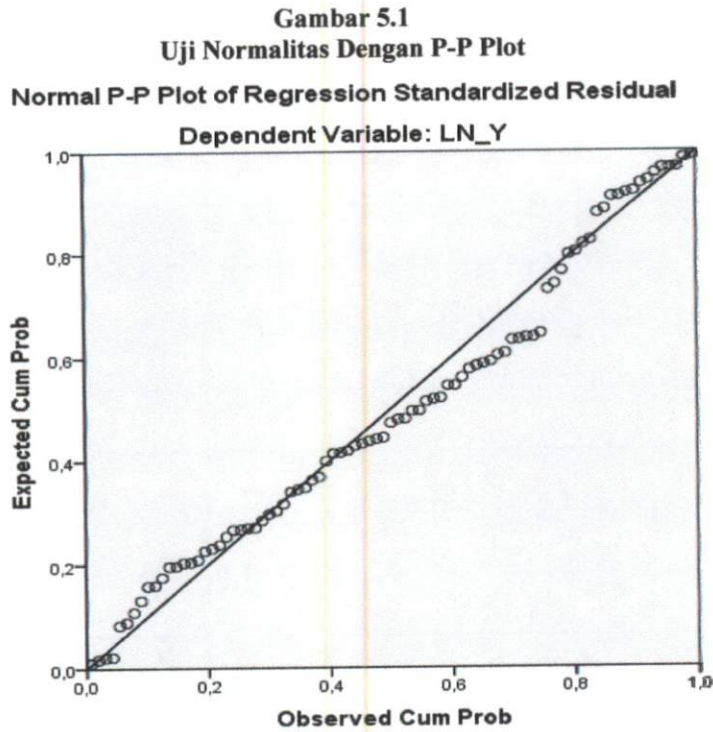
Hal ini sejalan dengan teori semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka upah yang diterimanyapun akan semakin besar, walaupun syarat untuk

bekerja pada IKM pengolahan pangan sebagian besar hanya membutuhkan keahlian. Berdasarkan pengamatan selama penelitian pekerja yang berpendidikan tinggi seperti sarjana dan diploma memiliki hubungan kekerabatan dengan pemilik usaha misalkan anak, menantu, serta adik dan cenderung diberikan upah yang lebih tinggi oleh pengusaha tersebut. Namun juga terdapat pada bidang-bidang tertentu yang membutuhkan adanya pendidikan tidak hanya keahlian, misalnya pada bagian pemasaran produk sehingga juga dibutuhkan pendidikan setingkat SMP hingga SMA,

5.3.3. Uji Asumsi Klasik

5.3.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak (Suliyanto, 2011) seperti yang diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Berikut merupakan hasil pengujian normalitas dengan menggunakan analisis grafik *normal probability plot* (P-P Plot) dapat dilihat pada Gambar 5.1:



Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Gambar P-Plot 5.1 tergambar bahwa titik-titik tersebar disekitar garis diagonal. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan meskipun terdapat sedikit plot yang menyimpang dari garis normal. Selain itu, untuk mendeteksi nilai residual terstandarisasi normal atau tidak dapat digunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov, berikut merupakan hasil pengujian:

Tabel 5.39
Uji Normalitas Dengan K-S Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,98198051
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,105
	Negative	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		,968
Asymp. Sig. (2-tailed)		,306

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan output diatas terlihat bahwa nilai Sig. (2 tailed) sebesar 0,306 dan lebih besar dari pada alpha 0,05 ($0,306 > 0,05$), menggambarkan bahwa nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

5.3.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Dalam penelitian keterkaitan antar variabel di uji dengan nilai *Tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Berikut merupakan hasil uji multikolinieritas:

Tabel 5.40
Nilai *Variance Inflation Factor*(VIF)

VARIABEL	VIF	KETERANGAN
JAM KERJA	1,045	Tidak terjadi multikolinieritas
MASA KERJA	1,092	Tidak terjadi multikolinieritas
TINGKAT PENDIDIKAN	1,075	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Hasil Olahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 5.39 tergambar bahwa variabel-variabel bebas dalam penelitian ini bebas multikolinieritas karena besarnya VIF (*Variance Infloating Factor*) lebih kecil dari 10.

5.3.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homoskedastisitas. Yang diharapkan pada model regresi adalah yang homoskedastisitas. Salah satu metode yang bisa digunakan untuk uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode Glejser (Suliyanto, 2011). Gejala heteroskedastisitas ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai alpha ($\text{Sig} > \alpha$), maka dapat dipastikan model tidak mengandung heteroskedastisitas. Berikut pengujian heteroskedastisitas dengan metode glejser:

Tabel 5.41
Uji Asumsi Heteroskedastisitas Metode Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,650	,314	2,068	,042
	LN_X1	-,075	,120	-,069	,535
	LN_X2	,052	,045	,132	,248
	LN_X3	-,103	,111	-,105	,353

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan *output* pada Tabel 5.40 diketahui bahwa pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini karena Sig. Variabel jam kerja terhadap

nilai residualnya sebesar $0,535 > 0,05$ dan Sig. Variabel masa kerja terhadap nilai residualnya sebesar $0,248 > 0,05$, selanjutnya Sig. Variabel tingkat pendidikan terhadap nilai residualnya sebesar $0,353 > 0,05$.

5.3.3.4. Uji Outokorelasi

Uji otokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*times-series*) atau ruang (*cross-sectoin*). Salah satu metode yang digunakan untuk uji otokorelasi yaitu Run Test, berikut tabel yang menggambarkan uji otokorelasi dengan metode run test:

Tabel 5.42
Uji Outokorelasi Dengan Run Test
Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	,03589
Cases < Test Value	42
Cases \geq Test Value	43
Total Cases	85
Number of Runs	42
Z	-,326
Asymp. Sig. (2-tailed)	,744

a. Median

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan Tabel run test terlihat bahwa nilai test adalah 0,03589 sedangkan nilai probabilitasnya adalah 0,744. Adanya gejala otokorelasi terjadi bila nilai probabilitas lebih kecil dari alpha, sedangkan dalam penelitian ini diperoleh nilai probabilitasnya sebesar 0,744 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan nilai residual menyebar secara acak, dengan demikian maka tidak terjadi otokorelasi dalam persamaan regresi.

5.3.3.5. Uji Linieritas

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk menguji linieritas adalah metode Ramsey. Metode Ramsey dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel. Jika F hitung > F tabel, maka model dinyatakan linier.

Tabel 5.43
Uji linieritas dengan metode Ramsey
(Old)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,323 ^a	,104	,071	,60169

a. Predictors: (Constant), LN_X3, LN_X1, LN_X2

b. Dependent Variable: LN_Y

Sumber: Output SPSS

Tabel 5.44
Uji linieritas dengan metode Ramsey
(New)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,905 ^a	,819	,810	,27228

a. Predictors: (Constant), DFFIT, LN_X1, LN_X2, LN_X3

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel *model summary* Tabel 5.44 kita bisa mendapatkan nilai R² new sebesar 0.819 dan pada Tabel *model summary* Tabel 5.43 kita bisa mendapatkan nilai R² old sebesar 0,104. Dengan didapatkannya nilai R² new dan R² old, maka kita bisa mencari besarnya nilai F hitung yaitu dengan cara menggunakan rumus:

$$F \text{ hitung} = \frac{(R^2 \text{new} - R^2 \text{old})/m}{(1 - R^2 \text{new})/(n - k)} = \frac{(0,819 - 0,104)/1}{(1 - 0,819)/(85 - 4)} = 319,97$$

Dengan didapatkannya nilai F hitung sebesar 319,97 dan jika dilihat nilai F Tabel adalah sebesar 3.110, maka bisa disimpulkan bahwa $F_{hitung}(319,97) > F_{tabel}(3,110)$, ini artinya model regresi adalah linier, sehingga model regresi layak untuk analisis lebih lanjut.

5.4. Implikasi Kebijakan

Berdasarkan karakteristik karyawan, menurut jenis kelamin, pendidikan, umur, jumlah tanggungan, status sipil, masa kerja, faktor motivasi bekerja, jenis pekerjaan, serta jumlah jam kerja telah sesuai dengan ketentuan. Namun berdasarkan tingkat pendidikan ada beberapa karyawan yang menempuh tingkat pendidikan diploma dan sarjana yang memiliki hubungan kekerabatan dengan pemilik usaha seperti anak, menantu dan adik, serta upah yang mereka terima juga lebih tinggi dibandingkan karyawan yang lain. Oleh karena itu, sebaiknya pengusaha berupaya menciptakan keadilan dalam pemberian upah kepada karyawannya, bukan karna ada hubungan kekerabatan, tetapi sesuai dengan pekerjaan yang dihasilkan karyawan tersebut dan belum tentu karyawan yang lebih tinggi pendidikannya lebih mempunyai kinerja yang baik, karena industri pengolahan pangan lebih mengutamakan keahlian dibandingkan pendidikan.

Berdasarkan kesejahteraan karyawan, ternyata lebih sejahtera dengan sistem menerima upah harian, karena upah tersebut bisa dialokasikan setiap hari sesuai dengan kebutuhannya dan bila dibandingkan jika karyawan tersebut menerima upah mingguan atau bulanan, ternyata yang lebih sejahtera dengan menggunakan sistem pengupahan mingguan, hal ini sesuai dengan sistem pengupahan yang lebih mensejahterakan pengusaha, dimana dengan menggunakan sistem pengupahan

mingguan lebih efisien dari segi waktu dan pengalokasian biaya, untuk itu kedepannya bagi pengusaha lebih baik menetapkan sistem pengupahan mingguan bagi karyawan pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh.

Dalam analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah, yaitu jam kerja, masa kerja dan tingkat pendidikan, ternyata yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah yang diterima karyawan yaitu jam kerja dan tingkat pendidikan, untuk itu bagi karyawan yang ingin meningkatkan tingkat upah maka sebaiknya meningkatkan jumlah jam kerja serta pendidikan dan keahliannya. Peningkatan tingkat upah ini juga disebabkan oleh tingkat keuntungan yang diterima pengusaha itu meningkat.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis penelitian mengenai analisis tingkat upah serta pengaruh sistem pengupahan terhadap kesejahteraan karyawan dan pengusaha di Kota Payakumbuh dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis dengan menggunakan model regresi disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh jam kerja, masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap tingkat upah karyawan pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh.
2. Secara parsial variabel masa kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat upah karyawan, hal ini disebabkan karena pekerjaan pada IKM pengolahan pangan membutuhkan kecepatan dan tenaga yang lebih untuk mengolah makanan, jika semakin lama karyawan bekerja, maka umur karyawan tersebut juga semakin bertambah tua sehingga tingkat kecepatan dan tenaga yang dimilikipun sudah semakin menurun, oleh karena itu pekerjaan yang dihasilkan juga tidak maksimal, kondisi upah karyawanpun juga tergantung kepada pekerjaan yang karyawan hasilkan.
3. Secara parsial variabel jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah yang diterima karyawan pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh, hal ini sesuai dengan teori semakin banyak jam kerja yang karyawan korbankan untuk bekerja, maka akan semakin besar upah yang diterimanya.

4. Secara parsial variabel tingkat pendidikan ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah yang diterima karyawan pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh. Hal ini sejalan dengan teori semakin tinggi pendidikan seseorang maka upah yang diterimanyapun akan semakin besar, walaupun dalam kenyataannya syarat bekerja pada IKM pengolahan pangan tidak mensyaratkan pendidikan, tetapi hanya dibutuhkan keahlian yang dapat dilihat dari jumlah karyawan yang tidak menamatkan pendidikan ke jenjang sekolah menengah cukup banyak, dan berdasarkan pertanyaan yang diajukan kepada responden karyawan, yang mengakui tidak adanya syarat pendidikan untuk bekerja pada IKM pengolahan pangan. Pendidikan yang tinggi seperti sarjana dan diploma hanya dimiliki oleh karyawan yang mempunyai hubungan keluarga dengan pemilik usaha seperti anak, menantu, kakak, dan adik. walaupun pada bidang-bidang tertentu juga membutuhkan adanya pendidikan, misalnya pada bagian pemasaran produk. Pendidikan disini tidak harus pendidikan hingga ketinggian diploma dan sarjana, namun cukup pendidikan setingkat SMP ataupun SMA.
5. Tingkat kesejahteraan karyawan ternyata dipengaruhi oleh sistem pengupahan yang diterima oleh karyawan tersebut hal ini terbukti dengan pengukuran tingkat kesejahteraan karyawan berdasarkan upah yang diterima, kebutuhan beras, serta sarana sosial (sumber penerangan, sumber air bersih, sarana pembuangan/jamban), status rumah, kondisi rumah, sistem pengupahan harian yang lebih sejahtera, walaupun jumlah tingkat

kesejahteraan sistem pengupahan mingguan lebih banyak, namun jumlah indikator ketidaksejahteraannya juga lebih banyak.

6. Tingkat kesejahteraan pengusaha berdasarkan upah yang diterima, kebutuhan beras, serta sarana sosial (sumber penerangan, sumber air bersih, sarana pembuangan/jamban), serta status rumah dan kondisi rumah, lebih banyak diperoleh oleh pengusaha yang menggunakan sistem pengupahan mingguan, hal ini disebabkan karena sistem pengupahan mingguan ini lebih efisien waktu jika digunakan pengusaha karena jika dilihat dari sistem pengupahan harian, para pengusaha harus lebih cepat menyisihkan biaya upah untuk para karyawan dan kemungkinan karyawan tersebut untuk keluar dari pekerjaannya juga mudah, karena upahnya langsung diterima pada satu hari bekerja. Sedangkan sistem pengupahan bulanan terlalu lama untuk pengusaha untuk mengalokasikan biaya upah untuk tenaga kerjanya, karena masih banyak biaya-biaya produksi yang lain yang harus difikirkan.

6.2. Saran

1. Sebaiknya pemerintah memperhatikan bagaimana sistem pengupahan pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh supaya tidak terjadi kesenjangan antara satu IKM dengan IKM yang lainnya. Kesenjangan ini tentunya akan mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan pengusaha pada masing-masing IKM pengolahan pangan.
2. Kepada pengusaha disamping menerapkan upah kepada karyawan juga harus membina komunikasi yang baik karena karyawan bekerja tidak hanya untuk upah saja tetapi juga untuk kenyamanan dan kepuasan kerjanya.

3. Bagi karyawan yang ingin menaikkan upah kedepannya harus meningkatkan jam kerja, pendidikan ataupun keahlian yang dimiliki. Pendidikan disini, tidak harus sampai diploma ataupun sarjana, tetapi hanya sebatas pendidikan SMP atau SMA. Pendidikan setingkat SMP ataupun SMA diperlukan karyawan pada IKM pengolahan pangan untuk mempelajari hitungan yang lebih rumit jika karyawan tersebut ditempatkan pada bagian pemasaran. Bagi karyawan yang berada pada posisi pengolahan juga diperlukan tamatan pendidikan hingga SMP, karena pada tingkat sekolah ini telah belajar mata pelajaran yang berkaitan dengan keahlian seperti memasak. Sementara pada kenyataannya karyawan yang tamatan SD dan tidak menamatkan pendidikan SD cukup banyak yaitu masing-masingnya sebesar 4,7% dan 24,7%.
4. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan analisis pengaruh tingkat upah dengan menggunakan faktor lain selain jam kerja, masa kerja, dan tingkat pendidikan, karena pengaruh ketiga variabel ini hanya 10,4% mempengaruhi tingkat upah karyawan pada IKM pengolahan pangan di Kota Payakumbuh, masih banyak faktor lain yaitu 89,6% mempengaruhi tingkat upah karyawan pada IKM pengolahan pangan khususnya di Kota Payakumbuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrimas. 2013. Kebijakan Pembangunan Kawasan Industri Payakumbuh. <http://harianhaluan.com/index.php/opini/22274-kebijakan-pembangunan-kawasan-industri-payakumbuh->. Diakses Jumat 2 januari 2015.
- Akmal, Umar. 2012. *Upah, Motivasi Kerja dan Kinerja Pekerja*. <http://makassar.tribunnews.com/2012/05/03/upah-motivasi-kerja-dan-kinerja-pekerja>. Diakses sabtu 21 maret 2015
- Algifari. 2010. *Statistika Deskriptif Plus*. Yogyakarta:UPP STIM YKPN
- Badan Pusat Statistik. 2013. *Payakumbuh Dalam Angka*. Payakumbuh
- Dewi, Lia Rusdyana.2010. *Materi Kuliah Metodologi Penelitian - Metode Pengumpulan Data*. <http://www.slideshare.net/liroesdy/materi-kuliah-metodologi-penelitian-metode-pengumpulan-data>. Diakses Senin 30 maret 2015.
- Disperindagkop.2012.http://disperindagkop.tanahbumbukab.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=119:industri-kecil-menengah.Diakses Senin 6 april 2015.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafid, Muhammad. 2014. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja Industri Tekstil di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang*. Skripsi. Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawati, Toti. *Analisis Tingkat Upah Pekerja Kebersihan di Kecamatan Siak Kabupaten Siak*. Jurnal Ekonomi . 2013. Jurusan Ilmu Ekonomi Prodi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Riau Pekanbaru.
- Kamus BI. 2013.http://www.mediabpr.com/kamus-bisnis-bank/tingkat_upah.aspx. Diakses hari sabtu 21 maret 2015.
- Koeshartono dan M.F.Shellyana Junaedi .2005. *Hubungan Industrial Kajian Konsep dan Permasalahan*.Yogyakarta:Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

- Kuncoro,Mudrajad.2009.*Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*.Jakarta.Erlangga.
- Kuswanto.2011. *Observasi (Pengamatan Langsung di Lapangan)*.
<http://klikbelajar.com/umum/observasi-pengamatan-langsung-di-lapangan/>. Diakses Senin 30 Maret 2015.
- Lenny.2003.*Analisis Tingkat Upah dan Kesejahteraan Karyawan pada Beberapa Perusahaan Industri di Kotamadya Medan*.SKRIPSI.Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan.
- Marwanti,MPd. *Diversifikasi Pengolahan Bahan Pangan Lokal*.
<http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/Diversifikasi.pdf>. Diakses senin 23 maret 2015.
- Mukti, Ratna. 2012. *Analisis Crosstab*.
<http://inungpunyamimpi.blogspot.com/2012/04/analisis-crosstab.html>.Diakses Kamis 12 maret 2015
- Nasikun. 1996. *Urbanisasi dan Kemiskinan di Dunia Ketiga*. PT. Tiara Wacana.Yogyakarta.
- Nayla, Akifa P. 2014. *Panduan lengkap sistem administrasi gaji dan upah*. Jogjakarta:Laksana.
- Nitisemito, Alex. 1975. *Pengetahuan Praktis Ekonomi Perusahaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo.2009.*Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Jakarta:PT RINEKA CIPTA.
- Peraturan Menteri Nomor: PER.25/MEN/IX/2009.*tentang Tingkat Perkembangan Permukiman Transmigrasi dan Kesejahteraan Transmigran*.
- Poerwanto, Hendra. 2013.
<https://sites.google.com/site/penganggaranperusahaan/anggaran-tenaga-kerja-langsung/sistem-upah-dan-perencanaan-tingkat-upah-tenaga-kerja-langsung>. Diakses tanggal 7 april 2015.
- Putra, Wicaksono. 2012. *Menentukan Jumlah Sampel dengan Rumus Slovin*. Diakses senin 30 maret2015.
- _____.2012. *Analisis statistika dan data spasial*. <http://analisis-statistika.blogspot.com/2012/09/menentukan-jumlah-sampel-dengan-rumus.html>. Diakses Selasa 31 maret 2015.

- Rianse, Usman dan Abdi, S.P.,M.P.2008.*Metodologi Penelitian Sosial Dan Ekonomi*. Bandung:alfabeta.
- Riski, Riska. 2013. *Hubungan Antara Masa Kerja dan Pemakaian Masker Sekali Pakai Dengan Kapasitas Vital Paru Pada Pekerja Bagian Composting Di Pt. Zeta Agro Corporation Brebes*.Skripsi. Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang 2013. <http://lib.unnes.ac.id/18348/1/6450407130.pdf>. diakses senin 30 maret 2015.
- Sagir, Soeharsono.1982. *Ekonomi Indonesia Gagasan, Pemikiran, & Polemik*. Bandung: IQRA.
- Sari, Lapeta, Eriyanti, dan Ira Yanita.2009.*Analisis Tingkat Upah Pekerja di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Rumah Makan/Restoran)*.Jurnal Ekonomi.Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Simanjuntak,J.Payaman.1985.*Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. JAKARTA:LPFE UI.
- Sukirno, Sadono.2005.*Mikro Ekonomi Teori Pengantar*.Jakarta: Rajawali Pres
- Sulanjari, Anik Sri. 2003. *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Pekerja Pada Usaha Kerajinan Genteng di Kabupaten Sukoharjo*. SKRIPSI. Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan : Teori & Aplikasi Dengan SPSS*.Yogyakarta: ANDI
- Sumarwan, Ujang. 2011. *Pangsa Pasar*.
<http://kaswid36.blogspot.com/2011/04/pangsa-pasar.html>. Diakses selasa 7 april 2015.
- Suryana. 2010. *Jenis Data*. <https://csuryana.wordpress.com/2010/03/25/data-dan-jenis-data-penelitian/>. Diakses selasa 10 maret 2015.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2013.*Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Undang - Undang No. 11 Tahun 2009. Kesejahteraan Sosial

Wawan, Setya. 2012. *Kuesioner*.

<http://infosetyawan.blogspot.com/2012/06/kuesioner.html>. Diakses 30 maret 2015.

Wiersyffa. 2011. *Cara Pengambilan Sample*.

<http://wieursyffa.blogspot.com/2011/04/cara-pengambilan-sample.html>. diakses jam 08.28 . Diakses jum'at 13 maret 2015

Yasin, Sanjaya. 2012. Pengertian Upah Menurut Para Ahli :: Teori, Sistem, Definisi, Landasan, dan Faktor Yang Mempengaruhi.

<http://www.sarjanaku.com/2012/06/pengertian-upah-teori-sistem-definisi.html>. Diakses Rabu 6 mei 2015.

<http://alitmind.blogspot.com/2011/04/ekonomi-cara-pemberian-upah-pekerja.html>

<http://fokedki.blogspot.com/2012/08/indikator-tingkat-kesejahteraan.html>

<http://referensiparamedis.blogspot.com/2012/09/pengertian-pengalaman-kerja-berikut-ini.html>

<http://thepresidentpostindonesia.com/2013/12/04/mengatasi-masalah-pengangguran-melalui-industri-kecil-dan-menengah/>

ppsp.nawasis.info/dokumen/perencanaan/sanitasi/.../BAB%20III.docx.

Lampiran

Lampiran 1: Tabel Data Asli

Responden	Y (Upah/Bulan)	X1 (Jam/Hari)	X2 (Masa Kerja/Tahun)	X3 (Tingkat Pendidikan)
1	412000	11,5	8	1
2	280000	11,5	8	1
3	1575000	8	5	5
4	1575000	13	12	2
5	1950000	8	15	4
6	3000000	8	6	2
7	1000000	10	4	2
8	500000	2	17	4
9	3700000	8	1	2
10	1800000	6	12	4
11	720000	9	2	4
12	720000	9	6	3
13	720000	9	3	4
14	830000	7	6	4
15	910000	8	5	2
16	400000	5	6	3
17	720000	9	1	3
18	1027500	9	3	4
19	1070000	9	1,5	3
20	1030000	9	1	4
21	1200000	7	4	4
22	1200000	9	3	4
23	1200000	9	8	2
24	1000000	8	7	3
25	1200000	9	6	3
26	200000	4	10	3
27	800000	10	3	2
28	700000	9	2	2
29	400000	9	11	5
30	400000	9	11	1
31	600000	6	21	2
32	1800000	6	22	2
33	1800000	7	25	3
34	1600000	10	8	4
35	400000	5	5	2
36	400000	10	1	4

37	1270000	9	1,5	4
38	1050000	12	3	4
39	1190000	10	6	2
40	3000000	12	1	2
41	1550000	9	5	2
42	1200000	10	1	3
43	1400000	11	1	4
44	800000	7	2	4
45	800000	8	12	4
46	1000000	8	1,5	4
47	800000	9	16	4
48	1800000	9	2	2
49	1100000	9,5	3	2
50	1300000	10,5	10	3
51	2100000	7	10	2
52	4500000	13	15	4
53	4470000	6	15	4
54	1500000	10	7	3
55	2100000	9	3	3
56	1300000	11	17	4
57	3200000	8	2	4
58	2310000	8	10	2
59	2100000	3	5	3
60	3100000	10	1	4
61	1440000	9	2	4
62	800000	9	1	4
63	1200000	9	1	4
64	1500000	9	1	4
65	1396000	9	1	4
66	700000	8	1	4
67	850000	8	2	4
68	850000	8	4	2
69	800000	8	1	4
70	1100000	8	3	4
71	850000	8	4	3
72	2800000	10	3	4
73	600000	5	5	4
74	810000	5	6	4
75	1000000	12	7	1
76	1010000	3	5	3
77	750000	7	5	4

78	845000	3	1	3
79	3000000	8	2	2
80	1400000	8	1	3
81	450000	3	8	2
82	3900000	11	4	6
83	1200000	6	1	3
84	1200000	6	1	4
85	1200000	6	2	3

Lampiran 2 : Tabel Data Yang Akan Diregres yang Telah Ditransformasikan
Kedalam Bentuk Logaritma Natural (LN)

LN_Y	LN_X1	LN_X2	LN_X3
12,93	2,44	2,08	0
12,54	2,44	2,08	0
14,27	2,08	1,61	1,61
14,27	2,56	2,48	0,69
14,48	2,08	2,71	1,39
14,91	2,08	1,79	0,69
13,82	2,3	1,39	0,69
13,12	0,69	2,83	1,39
15,12	2,08	0	0,69
14,4	1,79	2,48	1,39
13,49	2,2	0,69	1,39
13,49	2,2	1,79	1,1
13,49	2,2	1,1	1,39
13,63	1,95	1,79	1,39
13,72	2,08	1,61	0,69
12,9	1,61	1,79	1,1
13,49	2,2	0	1,1
13,84	2,2	1,1	1,39
13,88	2,2	0,41	1,1
13,85	2,2	0	1,39
14	1,95	1,39	1,39
14	2,2	1,1	1,39
14	2,2	2,08	0,69
13,82	2,08	1,95	1,1
14	2,2	1,79	1,1
12,21	1,39	2,3	1,1
13,59	2,3	1,1	0,69
13,46	2,2	0,69	0,69
12,9	2,2	2,4	1,61
12,9	2,2	2,4	0
13,3	1,79	3,04	0,69
14,4	1,79	3,09	0,69
14,4	1,95	3,22	1,1
14,29	2,3	2,08	1,39
12,9	1,61	1,61	0,69
12,9	2,3	0	1,39

14,05	2,2	0,41	1,39
13,86	2,48	1,1	1,39
13,99	2,3	1,79	0,69
14,91	2,48	0	0,69
14,25	2,2	1,61	0,69
14	2,3	0	1,1
14,15	2,4	0	1,39
13,59	1,95	0,69	1,39
13,59	2,08	2,48	1,39
13,82	2,08	0,41	1,39
13,59	2,2	2,77	1,39
14,4	2,2	0,69	0,69
13,91	2,25	1,1	0,69
14,08	2,35	2,3	1,1
14,56	1,95	2,3	0,69
15,32	2,56	2,71	1,39
15,31	1,79	2,71	1,39
14,22	2,3	1,95	1,1
14,56	2,2	1,1	1,1
14,08	2,4	2,83	1,39
14,98	2,08	0,69	1,39
14,65	2,08	2,3	0,69
14,56	1,1	1,61	1,1
14,95	2,3	0	1,39
14,18	2,2	0,69	1,39
13,59	2,2	0	1,39
14	2,2	0	1,39
14,22	2,2	0	1,39
14,15	2,2	0	1,39
13,46	2,08	0	1,39
13,65	2,08	0,69	1,39
13,65	2,08	1,39	0,69
13,59	2,08	0	1,39
13,91	2,08	1,1	1,39
13,65	2,08	1,39	1,1
14,85	2,3	1,1	1,39
13,3	1,61	1,61	1,39
13,6	1,61	1,79	1,39
13,82	2,48	1,95	0
13,83	1,1	1,61	1,1
13,53	1,95	1,61	1,39

13,65	1,1	0	1,1
14,91	2,08	0,69	0,69
14,15	2,08	0	1,1
13,02	1,1	2,08	0,69
15,18	2,4	1,39	1,79
14	1,79	0	1,1
14	1,79	0	1,39
14	1,79	0,69	1,1

Lampiran 3: Tabel Output Dengan SPSS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,323 ^a	,104	,071	,60169

a. Predictors: (Constant), LN_X3, LN_X1, LN_X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,415	3	1,138	3,144	,030 ^b
	Residual	29,325	81	,362		
	Total	32,740	84			

a. Dependent Variable: LN_Y

b. Predictors: (Constant), LN_X3, LN_X1, LN_X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,537	,503		24,923	,000
	LN_X1	,494	,193	,276	2,564	,012
	LN_X2	,009	,072	,014	,128	,898
	LN_X3	,330	,177	,204	1,867	,066

a. Dependent Variable: LN_Y

Lampiran 4 : Data Karyawan Pada Industri Kecil dan Menengah IKM Pengolahan Pangan di Kota Payakumbuh

No	Nama	Upah (Y)	Jam Kerja (Hari)(X1)	Masa Kerja(X2)	Pendidikan (X3)	Umur	Jumlh Tnggug	Sstem Upah
1	Irma	412.000	11,5	8	1	46-55	2	Mingguan
2	Rati	280.000	11,5	8	1	46-55	1	Mingguan
3	Ance	1.575.000	8	5	5	26-35	1	Harian
4	Leni	1.575.000	13	12	2	56-65	2	Harian
5	Aceng	1.950.000	8	15	4	36-45	1	Harian
6	Dajang	3.000.000	8	6	2	26-35	0	Harian
7	Gunawan	1.000.000	10	4	2	26-35	2	Harian
8	Iwan	500.000	2	17	4	46-55	3	Harian
9	Khairo	3.700.000	8	1	2	46-55	1	Mingguan
10	Dwi	1.800.000	6	12	4	46-55	5	Mingguan
]]	Lisa	720.000	9	2	4	26-35	1	Mingguan
12	Mistrawati	720.000	9	6	3	26-35	1	Mingguan
13	Mega	720.000	9	3	4	26-35	0	Mingguan
14	Fida	830.000	14	6	4	26-35	0	Mingguan
15	Yesi	910.000	7	5	2	36-45	2	Harian
16	Rezi	400.000	8	6	3	16-25	3	Mingguan
17	Lidya	720.000	5	1	3	16-25	1	Mingguan
18	Trisanti	1.027.500	9	3	4	36-45	7	Mingguan
19	Nova	1.070.000	9	1,5	3	16-25	1	Mingguan
20	Khisna	1.030.000	9	1	4	26-35	1	Mingguan
21	Yeni	1.200.000	9	4	4	36-45	2	Mingguan
22	As	1.200.000	7	3	4	30-45	1	Mingguan
23	Lindawati	1.200.000	9	8	2	36-45	1	Mingguan
24	Indrawati	1.000.000	9	7	3	36-45	0	Mingguan

25	Runis	1.200.000	8	6	3	26-35	1	Mingguan
26	Pegi	200.000	9	10	3	16-25	0	Mingguan
27	Anita	800.000	4	3	2	46-55	0	Mingguan
28	Gusnawati	700.000	10	2	2	36-45	1	Mingguan
29	Elfa	400.000	9	11	5	46-55	4	Mingguan
30	Yeti	400.000	9	11	1	46-55	0	Mingguan
31	Welmi	600.000	9	21	2	46-57	0	Bulanan
32	Mahli Siregar	1.800.000	6	22	2	56-65	0	Harian
33	Amril	1.800.000	6	25	3	46-55	3	Harian
34	Resi	1.600.000	7	8	4	16-25	2	Mingguan
35	Arnita	400.000	10	5	2	56-65	2	Mingguan
36	Afrida	400.000	5	1	4	56-65	0	Mingguan
37	Tia	1.270.000	10	1,5	4	16-25	3	Harian
38	Rahmi	1.050.000	9	3	4	26-35	2	Harian
39	Ferdiansyah	1.190.000	12	6	2	26-35	0	Bulanan
40	Rudi	3.000.000	10	1	2	26-35	2	Harian
41	Delvi	1.550.000	12	5	2	36-45	6	Mingguan
42	Subarhati	1.200.000	9	1	3	36-45	2	Mingguan
43	Ika	1.400.000	10	1	4	16-25	1	Harian
44	Ermayulis	800.000	11	2	4	46-55	2	Mingguan
45	Suryani	800.000	7	12	4	46-55	1	Mingguan
46	Yuliarti	1.000.000	8	1,5	4	46-55	2	Mingguan
47	Reflini	800.000	8	16	4	56-65	1	Mingguan
48	Riki	1.800.000	9	2	2	16-25	1	Harian
49	Nenggi	1.100.000	9	3	2	26-35	1	Bulanan
50	Sunarniatin	1.300.000	11	10	3	26-35	1	Bulanan
51	Yudi	2.100.000	9,5	10	2	36-45	5	Bulanan
52	Renra	4.500.000	10,5	15	4	36-45	0	Harian

53	Wirman	4.470.000	7	15	4	36-45	4	Harian
54	Seprimadona	1.500.000	13	7	3	16-25	0	Harian
55	Kiki	2.100.000	6	3	3	16-25	2	Mingguan
56	Ari	1.300.000	10	17	4	26-35	1	Harian
57	Gustinia	3.200.000	9	2	4	36-45	1	Mingguan
58	Sri UI	2.310.000	11	10	2	36-45	1	Bulanan
59	Momon	2.100.000	8	5	3	16-25	3	Mingguan
60	Aldi	3.100.000	8	1	4	16-25	2	Harian
61	Ria	1.440.000	3	2	4	26-35	1	Bulanan
62	Fika	800.000	10	1	4	16-25	0	Bulanan
63	Indri	1.200.000	9	1	4	16-25	0	Harian
64	Sundari	1.500.000	9	1	4	16-25	0	Harian
65	Maya	1.396.000	9	1	4	16-25	0	Harian
66	Eno	700.000	9	1	4	16-25	0	Bulanan
67	Epi	850.000	9	2	4	36-45	2	Bulanan
68	Suna	850.000	8	4	2	36-45	2	Bulanan
69	Idem	800.000	8	1	4	26-35	1	Bulanan
70	Utik	1.100.000	8	3	4	26-35	4	Bulanan
71	Ita	850.000	8	4	3	45-55	2	Bulanan
72	Idris	2.800.000	8	3	4	16-25	2	Bulanan
73	Eli Darma	600.000	8	5	4	36-45	1	Mingguan
74	Yusnita	810.000	10	6	4	26-35	1	Harian
75	Mihatati	1.000.000	5	7	1	46-55	3	Mingguan
76	Evi	1.010.000	5	5	3	46-55	2	Mingguan
77	Metrawati	750.000	12	5	4	36-45	3	Mingguan
78	Hasnani	845.000	3	1	3	36-45	1	Harian
79	Nur	3.000.000	7	2	2	36-45	1	Bulanan
80	Rida	1.400.000	3	1	3	16-25	1	Mingguan
81	Sunasmi	450.000	8	8	2	56-55	0	Harian

82	Ahmad	3.900.000	8	4	6	26-35	1	Harian
83	Iryawi	1.200.000	3	1	3	36-45	3	Harian
84	Yun	1.200.000	11	1	4	36-45	2	Harian
85	Mira	1.200.000	6	2	3	36-45	2	Harian

Lampiran 5 : Data Pengusaha Pada Industri Kecil Dan Menengah (IKM) Pengolahan Pangan di Kota Payakumbuh

No	Produk	Umur	Jenis Kelamin	Usaha Berdiri	Sistem Upah	Tanah	Peralatan	Total Tanah+Peralatan	Omset	Keuntungan	Market Share di Payakumbuh
1	Jagung	40	L	7	Mingguan	63.500.000	20.000.000	83.500.000	50.400.000	10.500.000	30%
2	Rendang	60	P	15	Harian	25.000.000	10.000.000	35.000.000	4.500.000	2.250.000	50%
3	Kerupuk Nasi	45	L	20	Harian	300.000.000	20.000.000	320.000.000	30.000.000	15.000.000	80%
4	Kipang	37	L	18	Mingguan	216.000.000	10.000.000	226.000.000	105.000.000	21.000.000	45%
5	Pisang Salai	53	L	12	Mingguan	400.000.000	350.000	400.350.000	15.000.000	7.500.000	1%
6	Bolu	47	P	25	Mingguan	200.000.000	150.000.000	350.000.000	750.000.000	187.500.000	5%
7	Bolu,Roti	40	P	15	Mingguan	250.000.000	100.000.000	350.000.000	240.000.000	72.000.000	5%
8	Kipang	73	L	45	Harian	10.000.000	10.000.000	20.000.000	72.000.000	7.500.000	25%
9	Kerupuk Pedas	48	P	17	Mingguan	20.000.000	2.500.000	22.500.000	16.000.000	5.600.000	40%
10	Makanan	55	P	20	Harian	500.000.000	200.000.000	700.000.000	60.000.000	6.000.000	10%
11	Karabu Saga	38	L	7	Mingguan	200.000.000	5.000.000	205.000.000	120.000.000	30.000.000	0%
12	Beras,Dedak	44	L	10	Mingguan	720.000.000	50.000.000	770.000.000	150.000.000	9.000.000	25%
13	Peyek,Kipang	45	P	18	Mingguan	150.000.000	100.000.000	250.000.000	240.000.000	24.000.000	10%
14	Sanjai	52	P	15	Mingguan	50.000.000	5.000.000	55.000.000	10.000.000	1.000.000	0%
15	Nepo	25	L	13	Mingguan	100.000.000	5.000.000	105.000.000	2.000.000	1.000.000	0%
16	Bareh,Dadak	52	L	9	Mingguan	50.000.000	30.000.000	80.000.000	1.500.000.000	150.000.000	1%
17	Kerupuk Ubi	29	P	6	Mingguan	150.000.000	13.000.000	163.000.000	12.000.000	6.000.000	10%
18	Beras,Dedak	46	L	22	Bulanan	500.000.000	80.000.000	580.000.000	200.000.000	25.000.000	3%
19	Galamai,Beras Rendang	40	P	27	Mingguan	250.000.000	75.000.000	325.000.000	20.000.000	5.000.000	2%
20	Batiah Satu	49	P	26	Mingguan	50.000.000	10.000.000	60.000.000	45.000.000	2.250.000	5%
21	Beras	36	P	8	Bulanan	250.000.000	12.500.000	262.500.000	90.000.000	45.000.000	10%
22	Peyek	42	P	10	Mingguan	100.000.000	100.000.000	200.000.000	84.000.000	20.000.000	25%
23	Paniaram	52	P	26	Harian	5.000.000	20.000.000	25.000.000	13.500.000	3.000.000	100%

24	Beras,Dedak	36	L	31	Bulanan	500.000.000	200.000.000	700.000.000	450.000.000	36.000.000	2%
25	Tahu,Tempe	50	L	10	Bulanan	50.000.000	15.000.000	65.000.000	90.000.000	9.000.000	60%
26	Sate	63	L	37	Harian	1.600.000.000	100.000.000	1.700.000.000	60.000.000	15.000.000	25%
27	Ikan Bakar	40	P	10	Bulanan	25.000.000	1.000.000	26.000.000	45.000.000	11.250.000	100%
28	Tahu Mentah	48	L	22	Mingguan	30.000.000	3.000.000	33.000.000	81.000.000	12.500.000	5%
29	Roti Kacang,Kering, Manis	61	L	19	Mingguan	100.000.000	110.000.000	210.000.000	3.900.000	780.000	5%
30	Kue Kering	30	L	5	Mingguan	40.000.000	20.000.000	60.000.000	45.000.000	9.000.000	50%
31	Aneka Rendang	65	P	19	Bulanan	10.000.000	200.000.000	210.000.000	80.000.000	28.000.000	1%
32	Kopi Bubuk	57	L	21	Mingguan	20.000.000	6.000.000	26.000.000	7.500.000	7.150.000	5%
33	Tahu	56	L	22	Harian	300.000.000	110.000.000	410.000.000	24.300.000	2.160.000	5%
34	Aneka Rendang	52	P	15	Bulanan	500.000.000	50.000.000	550.000.000	15.000.000	3.750.000	50%
35	Aneka Rendang	37	P	13	Harian	500.000.000	100.000.000	600.000.000	150.000.000	15.000.000	5%
36	Aneka Rendang	55	P	15	Harian	20.000.000	15.000.000	35.000.000	20.000.000	4.000.000	25%
37	Roti	43	L	15	Bulanan	1.300.000.000	65.000.000	1.365.000.000	300.000.000	25.000.000	5%
38	Bolu, Legit	50	L	9	Mingguan	30.000.000	7.000.000	37.000.000	10.000.000	2.000.000	0%
39	Produk Kerupuk Lento	43	L	4	Bulanan	250.000.000	2.500.000	252.500.000	16.000.000	6.000.000	1%
40	Aneka Rendang	52	P	15	Bulanan	500.000.000	20.000.000	520.000.000	15.000.000	7.500.000	5%
41	Kue Bolu	29	L	5	Mingguan	100.000.000	250.000.000	350.000.000	200.000.000	20.000.000	10%
42	Air Sari Kedelai	62	P	18	Harian	200.000.000	36.000.000	236.000.000	10.500.000	5.250.000	60%
43	Kue Bawang	34	P	5	Harian	5.000.000	10.000.000	15.000.000	17.850.000	8.925.000	5%

Lampiran 6: Kuesioner Untuk Karyawan

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah Serta Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kesejahteraan Karyawan dan Pengusaha Studi pada IKM Pengolahan Pangan di Kota Payakumbuh

Kuesioner

Untuk karyawan

Nama Tempat Bekerja :

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : L/P
3. Umur : a. < 16 tahun
b. 16-25 tahun
c. 26-35 tahun
d. 36-45 tahun
e. 46-55 tahun
f. 56-65 tahun
g. > 65 tahun
4. Status Sipil : (menikah/ belum menikah)
5. Pendidikan :
 - a. Tidak Tamat SD
 - b. Tamat SD
 - c. Tamat SLTP
 - d. Tamat SLTA
 - e. Diploma
 - f. Sarjana
6. Agama :
7. Alamat :

II. Identitas keluarga

1. Jumlah anggota : orang
 - a. Anggota keluarga yang bekerja : orang
 - b. Anggota keluarga yang bersekolah : orang
- : (_TK, _SD, _SLTP, _SMU, _
Perg.tinggi)

c. Jumlah anggota yang ditanggung : orang (termasuk sekolah/tidak)

III. Identitas pekerjaan

1. Berapa lama Saudara/i bekerja di usaha ini dari tahun s/d
2. Apakah faktor yang memotivasi Saudara/i bekerja pada usaha ini?
 - a. Untuk memenuhi kebutuhan hidup
 - b. Dorongan keluarga
 - c. Kemauan sendiri
 - d. Alasan lain
3. Saudara/i bekerja sebagai : a. Buruh harian b. Buruh tetap
4. Apakah Pekerjaan ini adalah :
 - a. utama
 - b. sampingan
5. Apa pekerjaan yang Saudara/i lakukan
6. Sistem penjadwalan kerja pada usaha ini :
 - a. Sistem shift:
 - Dari jam s/d jam (pagi)
 - Dari jam s/d jam (siang)
 - Dari jam s/d jam (malam)
 - b. Diluar sistem shift :
 - Dari jam s/d jam
7. Sistem penggajian pada usaha tempat Saudara/i bekerja:
 - a. Harian
 - b. mingguan
 - c. bulanan
8. Apakah ada sistem lembur pada usaha ini?
 - a. Ya
 - b. Tidak
9. Jika ada, berapa jam Saudara/i lembur dalam 1 minggu.
10. Menurut Saudara/i situasi kondisi lingkungan kerja termasuk fasilitas bagi karyawan:
 - a. Bagus
 - b. Masih perlu diperlu diperbaharui
 - c. buruk
11. Apakah Saudara/i mendapat cuti kerja?
 - a. Ya, lamanya hari/bulan
 - b. Tidak

IV. Pendapatan pekerja

1. Jumlah pendapatan/gaji Saudara/i bulan ini Rp.

2. Jumlah pendapatan lembur yang Saudara/i terima bulan ini
Rp.....
3. Khusus untuk hari lebaran/tahun baru apakah Saudara/i mendapatkan tambahan penghasilan?
a. Ya, Rp..... b. Tidak
4. Apakah diluar gaji, Saudara/i mendapatkan bonus (mis: transportasi)
a. Ya, Rp..... b. Tidak
5. Jumlah uang makan Saudara/i / hari Rp.

V. Biaya hidup

Berapakah biaya yang Saudara/i keluarkan (setiap bulan) untuk:

- | | |
|-----------------------|----------|
| Kebutuhan sehari-hari | :Rp..... |
| Pendidikan | :Rp..... |
| Kesehatan | :Rp..... |
| Rekreasi /hiburan | :Rp..... |
| Lainnya | :Rp..... |

VI. Kesejahteraan

1. Apakah Saudara/i menabung sisa dari gaji yang Saudara/i terima?
a. Ya, Rp..... b. Tidak
2. Apakah Saudara/i mendapat tunjangan kesehatan, asuransi (BPJS Kesehatan) dari usaha tempat Saudara/i bekerja?
a.ya b.tidak
3. Apakah tingkat pendidikan menjadi syarat untuk bekerja pada usaha ini?
a.ya b.tidak
4. Apakah Saudara/i diwajibkan mengikuti pelatihan sebelum mulai bekerja di usaha ini?
a.ya b.tidak
5. Menurut Saudara/i pentingkah tingkat pendidikan dalam menentukan tingkat upah dan kesejahteraan Saudara/i?
a.ya, alasannya.....
b.tidak, alasannya.....
6. Apakah Saudara/i pernah absen kerja karena sakit?
a.ya,setiap sakit b. Sering c. Jarang d. Tidak pernah
7. Sumber air bersih di rumah Saudara/i :
a.PDAM b.sumur bor c.sumur gali d.air hujan/sungai

8. Sarana pembuangan air besar di rumah Saudara/i:

- a. Jamban leher angsa
- b. Jamban cemplung
- c. Toilet umum
- d. Sungai

9. Sarana penerangan di rumah Saudara/i:

- a. Listrik
- b. Petromaks
- c. Lampu teplok
- d. Lilin

10. Status rumah Saudara/i:

- a. Milik sendiri
- b. Sewa
- c. menumpang
- d. Lainnya

11. Kondisi rumah Saudara/i:

- a. Permanen
- b. Semi permanen
- c. Tidak permanen/rumah kayu

Kesan/pesan/saran:

.....

.....

.....

.....

Lampiran 7 : Kuesioner Untuk Pengusaha

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah Serta Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kesejahteraan Karyawan dan Pengusaha Studi pada Industri Pengolahan Pangan di Kota Payakumbuh

Kuesioner

Untuk pemilik usaha

Nama Usaha:

I. Identitas pengusaha

1. Nama pemilik :
2. Umur :
3. Usaha berdiri : tahun, dari tahun s/d tahun
4. Jenis produk yang dihasilkan:.....
.....
.....
.....
.....
.....
5. Merk dagang :.....

II. Sistem pengupahan:

1. Sistem pengupahan pada industri: (setiap kapan dibayarkan)
a. Harian b. Mingguan c. Bulanan

III. Kondisi usaha

1. Apakah usaha yang Bapak/Ibu dirikan termasuk usaha:
a. Utama
b. Sampingan
2. Bagaimanakah awal (cara) Bapak/Ibu memulai usaha ini?
a. Memulai sendiri
b. Warisan keluarga
c. Bekerja sama dengan orang lain
d. Lainnya

IV. Perkembangan usaha

1. Berapakah nilai aset usaha Bapak/Ibu?
a. Termasuk tanah dan bangunan : Rp.....

- b. Tidak termasuk tanah dan bangunan :Rp.....
2. Berapa rata-rata omset usaha Bapak/Ibu perbulan?(total)
Rp.....
3. Berapa rata-rata pendapatan Bapak/Ibu dalam usaha ini perbulan?
Rp.....
4. Keuntungan:
- a. Berapa rata-rata keuntungan Bapak/Ibu dalam 1 bulan?
Rp.....
- b. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang keuntungan tersebut, apakah
masi bisa ditingkatkan atau sudah tidak bisa di tingkatkan lagi?
5. Market share (Pangsa pasar)
- a. Dari seluruh kota payakumbuh, kira-kira berapa persen produk dari
usaha Bapak/Ibu?
- b. Kira-kira berapa persen tingkat keuntungan usaha Bapak/Ibu,
dibandingkan total pendapatan bapak secara keseluruhan (di
gabungkan dengan usaha yang lain)?
- c. Menurut Bapak/Ibu, apakah hasil usaha ini sudah membuat Bapak/Ibu
cukup sejahtera apa belum?